Die wirtschaftliche und soziale Stellung der Beamtin in der Schweiz

---

INAUGURAL-DISSERTATION

zur

Erlangung der staatswissenschaftlichen Doktorwürde der hohen juristischen Fakultät der Universität Bern

vorgelegt von

EDUARD FREIMÜLLER
von Humlikon (Kt. Zürich)

BERN
Buchdruckerei Emil Stieber
1925

Die wirtschaftliche und soziale Stellung der Beamtin in der Schweiz

---

INAUGURAL-DISSERTATION

zur

Erlangung der staatswissenschaftlichen Doktorwürde der hohen Juristischen Fakultät der Universität Bern

vorgelegt von

EDUARD FREIMÜLLER
von Humlikon (Kt. Zürich)

BERN
Buchdruckerei Emil Sieber
1925

Die Anregung zur vorliegenden Arbeit erhielt der Verfasser von seinem verehrten Lehrer Herrn Prof. Dr. W. Ed. Milliet in Bern. Unter dem Titel «Die Beamtin in der Schweiz» war anfänglich einzig eine Untersuchung des Arbeitsgebietes der Frau in den eidgenössischen, kantonalen und kommunalen Verwaltungen gedacht. Der Verlauf der Arbeit zeigte jedoch, dass gerade eine Gegenüberstellung der öffentlichen und privaten Beamtinnen, sowie die Frage der Gleichstellung der Beamtin mit dem Beamten inbezug auf Besoldung und Beförderung von aktueller Bedeutung sein musste. Diese Vermutung bestätigte sich denn auch besonders beim Sammeln der Auskünfte und des Materials bei den Behörden und bei den zahlreichen Personalverbänden der schweizerischen Angestelltenschaft. Allen diesen amtlichen Stellen sowie den Personalvertretern sei hier für ihr Interesse und für ihr Zuvorkommen der beste Dank ausgesprochen. Ganz besonders aber dankt der Verfasser Herrn Professor Milliet für die Begutachtung und Leitung dieser Abhandlung.

Bern, im August 1925.

Eduard Freimüller.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Einleitung 5

I. Kapitel: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Beamtin im allgemeinen.

§ 1. Wirtschaftliche und soziale Unterschiede zwischen Mann und Frau im Erwerbsleben 7

§ 2. Die Zahl der Beamten und Beamtinnen in der Schweiz 7

§ 3. Die Beamtin im Gegensatz zur Angestellten (Nominaldefinition dieser beiden Bezeichnungen) 11

§ 4. Die Eignung der Beamtin im Rahmen ihres Tätigkeitsgebietes 14

§ 5. Zur Frage der Gleichstellung der Beamtin mit dem Beamten inbezug auf Besoldung und Beförderung 22

II. Kapitel: Die Beamtin in den öffentlichen Verwaltungen 27

§ 6. Die Beamtin in der Bundeszentralverwaltung . 28

§ 7. Die Beamtin in der Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung 32

§ 8. Die Beamtin in der Bundesbahnverwaltung . . 57

§ 9. Die Beamtin in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen 62

§ 10. Die Beamtin des Völkerbundssekretariates und des internationalen Arbeitsamtes in Genf . . . 68

§ 11. Zur Frage der Weiterentwicklung des Tätigkeitsbereiches der Beamtin in den öffentlichen Verwaltungen 72

III. Kapitel: Die Beamtin in der Privatwirtschaft.

§ 12. Die Beamtin im Handel und in der Industrie . 77

§ 13. Die Beamtin im Bankgewerbe 88

§ 14. Die Beamtin im Versicherungsgewerbe 96

IV. Kapitel: Allgemeine Verbandsbestrebungen der Beamtinnen zum Schutze ihrer Interessen . . 101

Schlussbetrachtung 115

Anhang: Uebersichtstabellen 117

Literaturnachweis 122

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41549616_0076

Einleitung.

Unseres Wissens gibt es keine zusammenfassende Darstellung über die wirtschaftliche und soziale Stellung der Beamtin in der Schweiz. Die Tatsache, dass sich heute die Frau auf fast allen Gebieten des Wirtschaftslebens betätigt, rechtfertigt eine eingehende Untersuchung über dieses verhältnismässig neue Erwerbsgebiet der Frau. Es dürfte dies vor allem zu objektiver Beurteilung der Berufsfrage der Beamtin beitragen und damit auch zu nützlichen Anregungen in der Praxis dienen.

Um Missverständnissen vorzubeugen, sei vorausgeschickt, dass im Folgenden die Bezeichnung «Beamtin» im weitesten Sinn zu verstehen ist, sodass auch die Bank-, Versicherungs- und Verwaltungsgehilfinnen in der Privatwirtschaft in den Rahmen der Arbeit fallen. Nähere Unterscheidungen über den (weitern und engern) Begriff «*Beamtin*» und seine Abgrenzung gegenüber der Angestellten werden in § 3 besprochen.

I. Kapitel.

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Beamtin im allgemeinen.

§ 1. Wirtschaftliche und soziale Unterschiede zwischen Mann und Frau im Erwerbsleben.

Von wesentlicher Bedeutung für unsere gesamte Arbeit ist die Frage nach der Berechtigung der unbedingten Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben. In neuerer Zeit neigt man besonders in Kreisen der Frauenbewegung zu der Auffassung, dass Unterscheidungen inbezug auf das Geschlecht in wirtschaftlicher und sozialer Beziehung nicht gerechtfertigt sind. Eine nähere Betrachtung kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die durch die Natur bedingten Unterschiede beider Geschlechter auch im Wirtschaftsleben nicht beseitigt werden können und deshalb berücksichtigt werden müssen. So ist das *Arbeitsgebiet* der Frau wegen ihrer geringeren Körperkraft zum voraus beschränkt (für unsern Fall z. B. beim Bahnpost- und Paketschalterdienst) und ihre *Arbeitsdauer* wird durch die relativ häufigen Krankheitsfälle und durch die aus den Geschlechtsunterschieden sich ergebenden Folgen ungünstig beeinflusst. Inwieweit diese allgemeinen Voraussetzungen das Arbeitsverhältnis der Beamtin zu beeinträchtigen vermögen, wird in den nachstehenden Ausführungen nach verschiedenen Richtungen hin zu untersuchen sein.

§ 2. Die Zahl der Beamten und Beamtinnen in der Schweiz.

Unsere Angaben über die Zahl der Beamten und Beamtinnen in der Schweiz, ebenso über deren Verteilung auf die Kantone und Stadtverwaltungen, sowie auf die verschiedenen Erwerbszweige stützen sich auf die Ergebnisse der schweizerischen Volkszählung und auf die Berufsstatistik vom 1. Dez. 1920. (Uebersichtstabellen I—VII im Anhang zu vorliegender Arbeit.)

Tabelle I gibt über den persönlichen Beruf der Erwerbstätigen beider Geschlechter in der Schweiz Aufschluss. Daraus ist ersichtlich, dass von 168,313 Personen, die ihren Beruf in einem Bureau ausüben, 127,656 männlichen und 40,657 weiblichen Geschlechts sind, was ungefähr einem Verhältnis von 3:1 entspricht. Bei einer Wohnbevölkerung von 3,880,320 Seelen auf 1. Dezember 1920 entfällt somit auf jeden 23. Einwohner eine Person, die ihren Beruf in einem Burau ausübt. Vergleicht man die Bureautätigkeit der Frau mit den andern weiblichen Erwerbsgruppen, so steht sie mit 75 Promille aller Erwerbenden an fünfter Stelle, während die bureautätigen Männer mit 103 Promille in ihrer Erwerbstätigkeit die vierte Stelle einnehmen.

Tabelle II orientiert über die verschiedenen Erwerbsgruppen des Bureaupersonals. Was die einzelnen Werte dieser Tabelle betrifft, so zeigt sich beim allgemeinen Bureaupersonal ein relativ grösserer Anteil des weiblichen Geschlechts als z. B. beim technischen Bureaupersonal. Hier stehen den 11,294 technischen Bureaubeamten nur 147 Beamtinnen gegenüber.

In Tabelle III, wo die Verteilung der Stellung in den verschiedenen Berufskategorien dargestellt ist, erhält man ein noch deutlicheres Bild der gesamten Frauenerwerbsarbeit. Von der Gesamtzahl der 11,984 Direktoren und leitenden technischen Beamten entfallen bloss 486 auf weibliche Personen. Bedeutend anders stellt sich das Verhältnis bei den übrigen leitenden Beamten, wo von total 26,344 Stelleninhabern 3,465 weiblichen Geschlechts sind. Bei den technischen Angestellten findet man ein ähnliches Verhältnis wie in Tabelle II; denn auf ihre Gesamtzahl von 30,508 kommen bloss 1,848 Frauen. Interessant ist ein Vergleich über den Anteil des weiblichen Geschlechts bei den grossen Erwerbsschichten. Als solche haben wir die Gruppen: «Untere Angestellte», «Arbeiter und Hilfsarbeiter» und «Lehrlinge» gewählt. Bei den untern Angestellten, wo die weiblichen Verkäufer mitgezählt sind, ergibt sich ein ungefähres Verhältnis zwischen Männer und Frauen von $1 : 1^1/_4$, bei den Arbeitern und Hilfsarbeitern ein solches von $2 : 1^1/_6$; bei den Lehrlingen von $2^1/_2 : 1$.

Die erwähnten Zahlen genügen, um ein ganz allgemeines Bild von der Bedeutung der Beamtin im Rahmen der gesamten

Berufs- und Erwerbsarbeit zu geben; sie gestatten jedoch noch keinen Einblick in ihren Aufbau. Tabelle VI gliedert zu diesem Zweck die Gesamtzahl der 40,657 Beamtinnen nach dem Anteil der einzelnen Kantone. An erster Stelle befindet sich der industriereiche Kanton Zürich mit 10,086 Beamtinnen; dann folgt der mit Verwaltungsbehörden «gesegnete» Kanton Bern mit 7,294 Bureautätigen weiblichen Geschlechts. In der weiteren Reihenfolge steht der Kanton Genf mit 4,000, der Kanton Basel-Stadt mit 3,366, die Waadt mit 3,002 und der Kanton St. Gallen mit 2,474 Beamtinnen. Aus dieser Tabelle sieht man deutlich die Zentralisation der Verwaltungen in den Stadtgemeinden der kleinen Kantone (z. B. beim Kanton Basel-Stadt und beim Kanton Genf). Diese Erscheinung tritt in Tabelle VII noch besser zu Tage; sie zeigt zudem die Verteilung des Personals beider Geschlechter nach den Unternehmungsformen. Wir haben dabei die uns am wichtigsten erscheinenden Erwerbsgruppen gewählt, d. h. das Handels-, Bank- und Versicherungswesen, das Verkehrswesen und die öffentlichen Verwaltungen. Die Untersuchung wurde auf die sechs grössten Stadtgemeinden der Schweiz beschränkt. Bei den Unternehmungsformen ist gleich wie bei der eidgenössischen Volkszählung zwischen Privatbetrieben, eidgenössischen Verwaltungen und Betrieben, internationalen Bureaux und ausländischen Verwaltungen und Betrieben und zwischen kantonalen und kommunalen Verwaltungen und Betrieben unterschieden worden. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Zahlen der in Tabelle IV aufgeführten Personen nicht nur das Bureaupersonal umfassen, sondern dass hier sämtliche Erwerbenden dieser Branche miteingerechnet sind. Bei der Gruppe «Verkehrswesen» ist z. B. hervorzuheben, dass das gesamte Betriebspersonal mit eingerechnet ist.

Die bis jetzt aufgeführten Zahlen lassen erkennen, dass sich im allgemeinen das weibliche Bureaupersonal eher als angelernte Erwerbs- und nicht als eigentliche Berufsgruppe charakterisiert. Immerhin ist zu erwähnen, dass das Bestreben der Frauenberufsbewegung dahin geht, auch die Berufsbildung der Beamtinnen durch Absolvierung einer Prüfung auf Grund einer vorausgehenden Lehrzeit zu verlangen. In dieser Hinsicht sind besonders im Handel bedeutende Fortschritte zu verzeichnen.

Nach der Berufsstatistik der Volkszählung 1920[1]) stieg die Zahl der kaufmännischen Lehrlinge seit 1910 von 6,490 (wovon 1,306 weibliche) auf 8,794 (wovon 2,991 weibliche), dagegen haben die Lehrlinge weiblichen Geschlechts im Gesamten nur wenig zugenommen (von 36 auf 39 Promille der weiblichen Erwerbenden).

Es lässt sich schätzungsweise feststellen, dass von der Gesamtzahl der Beamtinnen mit 40,657 rund $^7/_8$ auf die Klasse der untern Angestellten entfallen. Fragt man sich weiter, welche speziellen Zweige die Beamtin in ihrem Beruf ausübt, so findet man den Grossteil von ihnen als Stenotypistinnen und Kopistinnen tätig; bedeutend geringer ist die Zahl der Buchhalterinnen, Korrespondentinnen und Journalistinnen. Wichtig dagegen ist die Tätigkeit der Telephonistin, die auf diesem Gebiet souverän zu sein scheint.

Vergleicht man in Tabelle V die Ergebnisse der drei letzten Volkszählungen miteinander, so ergibt die Zahl der Erwerbenden, gruppiert nach: *a)* Handel, Bank- und Versicherungswesen, *b)* nach den öffentlichen Verkehrsanstalten und *c)* nach den öffentlichen Verwaltungen, dass der Anteil der Frauen in allen drei Erwerbszweigen gegenüber den Männern relativ stärker zunahm. Während man z. B. im Jahre 1900 in den öffentlichen Verwaltungen nur 307 Beamtinnen zählte, stieg ihre Zahl im Jahre 1920 auf 2,338. Die Zahl der Beamten erhöhte sich von 13,195 auf 23,681.

Beachtet man den Zivilstand und den Altersaufbau des weiblichen Bureaupersonals in der Schweiz (vergl. Tabellen II und IV), so ergeben sich folgende Aufschlüsse:

a) auf die 40,657 Erwerbstätigen entfallen 36,119 Ledige = 88,8 %.

b) Beim Altersaufbau ergibt sich nach Tabelle IV eine rasch aufsteigende Kurve bis zum 24. Altersjahr, dann ein ebenso steiler Abfall und vom 35. Lebensjahr an ein langsamer Rückgang. Die Tatsache, dass die Alterskurve des männlichen Bureaupersonals bis zum 44. Lebensjahr um das Doppelte der weiblichen höher steht, zeigt einmal deutlich, dass die Amtsdauer der Beamtin, im Gesamten betrachtet, relativ kurz ist,

[1]) Schweiz. statistische Mitteilungen, VI. Jahrg. 1924, 7. H., S. 44.

andrerseits erklärt sie uns, warum das weibliche Bureaupersonal im Durchschnitt eine ziemlich untergeordnete Stellung einnimmt. Nach dieser Feststellung charakterisiert sich im allgemeinen der Beruf der Beamtin als eine zeitlich beschränkte Erwerbsbetätigung, die gewöhnlich ihren Anfang mit der Schulentlassung nimmt und mit der Verheiratung wieder aufhört. Bei der Fabrikarbeiterin ist dies vielfach nicht der Fall, weil hier der Mann durchschnittlich ein zu geringes Einkommen erzielt, um seine meist kinderreiche Familie ohne Mitverdienst der Frau durchzubringen.

§ 3. Die Beamtin im Gegensatz zur Angestellten.

(Nominaldefinition dieser beiden Bezeichnungen.)

Wie eingangs bereits angedeutet, beabsichtigen wir nicht, den Begriff «Beamtin» rechtlich entscheidend zu definieren. Zur Verständigung ist es jedoch unerlässlich, dass wir die Benennungen: öffentliche Beamtin, Privatbeamtin und Angestellte präzisieren, fügen aber nochmals hinzu, dass damit keine Real-, sondern nur eine Nominaldefinition dieser Bezeichnungen gegeben sein soll.

Nach der Ansicht Eschers [1]) sind in der Schweiz diejenigen Personen öffentliche Beamte, die in einem öffentlich-rechtlichen und dauernden Dienstverhältnis zum Bund, zu einem Kanton oder zu einer Gemeinde stehen, mit dem Auftrag, einen Teil der Verwaltungsgeschäfte fortgesetzt zu erledigen. Analog würde sich auch der Begriff der öffentlichen Beamtin umschreiben lassen. Der Sprachgebrauch hält sich indessen nicht an diesen engen Begriff, sondern wendet das Wort auch für Erwerbstätige in der Privatwirtschaft an (z. B. die Versicherungs- und Bankbeamten). Aber selbst die Gesetzgebung des Bundes, der Kantone und Gemeinden weist Unklarheit auf, denn die Begriffe Beamter und Angestellter werden bis heute in jeder Verwaltung nach anderen Gesichtspunkten bestimmt. [2]) Die Botschaft des Bundesrates an die Bundesver-

[1]) Hans Escher, «Schweizerisches Bundesbeamtenrecht», S. 18.

[2]) Vgl. Fritz Fleiner, «Schweizerisches Bundesstaatsrecht», § 27, Der Begriff des Bundesbeamten, S. 243 ff.

sammlung zum Entwurfe eines Bundesgesetzes über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten vom 18. Juli 1924 (in der Folge B. B. R. vom 18. Juli 1924) weist auf diese terminologische Ungenauigkeit hin und schreibt auf Seite 41 folgendes: «Bei der allgemeinen Bundesverwaltung spricht man von Beamten und Angestellten; die Dienst- und Besoldungsklassen der schweizerischen Bundesbahnen kennen die Bezeichnung «Beamte und ständige Angestellte». Hier und dort fehlt es an rechtlich relevanten Unterschieden zwischen beiden Kategorien von Dienstpflichtigen. Einzelne Verwaltungen gebrauchen beide Ausdrücke als gleichwertig für das gesamte festangestellte Personal, andere unterscheiden zwischen Beamten und Angestellten je nach der für die Anstellung und Entlassung zuständigen Amtsstelle.» Die gleichen Verhältnisse sind auch beim weiblichen Verwaltungspersonal anzutreffen. Das eidgenössische Personalamt vertritt in dieser Frage die Auffassung, dass die auf Amtsdauer gewählten Bureauarbeiterinnen als Beamtinnen, dagegen die auf unbestimmte Zeit in den Verwaltungen beschäftigten Frauen als Bureaugehilfinnen zu bezeichnen seien. Die B. B. R. vom 18. Juli 1924 erwähnt weiter, «dass im grossen und ganzen der Titel «ständige Angestellte» für diejenigen Dienstpflichtigen als passend erscheine, die in der Privatwirtschaft als gelernte und ungelernte Arbeiter und Handwerker bezeichnet werden und im wesentlichen einer körperlichen, handwerksmässigen Tätigkeit obliegen. Als Beamte dürfen richtigerweise die innerhalb der Verwaltungen und Betriebe verwendeten, im wesentlichen intellektuellen Arbeitskräfte gelten». Wir sehen also hier den Begriff des Beamten sehr weit gefasst; denn die Botschaft erwähnt dazu ausdrücklich, dass der Wille des Gesetzgebers dahin gehe, «den Kreis der in Betracht fallenden Aemter» soweit als möglich auszudehnen. Die Praxis der Bundesverwaltungen scheint aber für das weibliche Bureaupersonal von dieser Auffassung in der Weise abzuweichen, dass die Frauen im allgemeinen nur als provisorisches Hilfspersonal und nicht als Beamtinnen gewählt werden. Immerhin ist die Wahlfähigkeit der Beamtin auch im vorliegenden Entwurf eines Bundesgesetzes über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten gewährleistet, indem Art. 2 lautet: «Wählbar als Beamter ist jeder Schweizerbürger männlichen

oder weiblichen Geschlechts, der einen unbescholtenen Leumund geniesst.»

In den kantonalen und kommunalen Verwaltungen kennt man allgemein die Personaleinteilung nach Beamten, Angestellten und Arbeitern. Die Beamtinnen mit der Bezeichnung Bureaugehilfinnen, Kanzleigehilfinnen, Stenodactylographinnen werden dabei in den meisten Besoldungsgesetzen unter der Rubrik der Angestellten aufgeführt; dagegen figurieren die weiblichen Amtsvormünder und die Vorsteherinnen der Arbeits- und Fürsorgeämter für Frauen unter der Gruppe der Beamten. Man findet also auch hier keine einheitliche Umschreibung für den Begriff der Beamtin.

Ein noch verschwommeneres Bild zeigt die Unterscheidung zwischen der Beamtin und der Angestellten in der Privatwirtschaft. Für schweizerische Verhältnisse muss allerdings hervorgehoben werden, dass das Wort Beamtin für Privatangestellte relativ selten verwendet wird. Mit Ausnahme der Versicherungs- und Bankbeamtinnen sind vielmehr die Ausdrücke Korrespondentin, Stenotypistin, Bureaulistin, schon seltener kaufmännische Angestellte, üblich.

Den soeben gekenntzeichneten Verhältnissen im Sprachgebrauch des Wortes Beamtin Rechnung tragend, kann man den Begriff der Beamtin im Erwerbsleben und damit auch für unsere Arbeit, folgendermassen umschreiben:

1. Im weitern Sinn des Wortes verstehen wir unter Beamtin diejenige Gruppe der weiblichen Erwerbstätigen, die sowohl in öffentlichen als auch in privaten Verwaltungen und Betrieben als Verwaltungs- oder Bureaupersonal bezeichnet wird.

2. Im engern Sinn des Wortes versteht man bei uns unter Beamtin diejenigen Personen weiblichen Geschlechts, die mit einer eidgenössischen, kantonalen oder kommunalen Behörde in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen und von der Wahlbehörde ausdrücklich als in die Kategorie der Beamten gehörend bezeichnet werden.[1]) Es sei in diesem Zusammen-

[1]) Fleiner äussert sich über den Begriff des Bundesbeamten folgendermassen: «Es ist jedoch m. E. erlaubt und geboten, wenn wir uns stets gegenwärtig halten, dass das Bundesrecht nach 1848 und noch nach 1874 als den Normaltypus des Beamten die Person betrachtet hat, der ein ständiges Amt

hange auf Art. 1, Absatz 2 des Entwurfes zu einem Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten verwiesen, lautend: «Der Bundesrat bezeichnet die Aemter, deren Träger Beamte und deren Träger ständige Angestellte sind.»

3. Unter der Bezeichnung «*Angestellte*» wären alle die Erwerbenden zusammenzufassen, bei denen als Hauptbeschäftigung nicht die manuelle Arbeit und Fertigkeit vorwiegend ist, sondern auch gewisse intellektuelle Arbeiten und Fähigkeiten gefordert werden, z. B. das Verkaufspersonal, Dekorateurinnen, Pflegerinnen, Drogistinnen usw.

Die hier festgestellten Unterschiede über den weitern und engern Begriff der Beamtin, sowie seine Abgrenzung gegenüber der Angestellten, lassen es als zweckmässig erscheinen, das Arbeitsverhältnis der Beamtin in zwei Gruppen: *Beamtin in den öffentlichen Verwaltungen und Beamtin in der Privatwirtschaft,* je in einem besondern Kapitel zu besprechen. Bei dieser Einteilung sind wir uns jedoch bewusst, dass bei den öffentlichen Verwaltungen das provisorische Hilfspersonal weiblichen Geschlechts nicht zu den Beamtinnen i. e. S. zu zählen ist. Wegen der besondern Stellung und Aufgabe der Lehrerinnen, die auch als Beamtinnen i. e. S. aufgefasst werden können, wird in der vorliegenden Arbeit von einer Erfassung dieser Berufsgruppe Abstand genommen.

§ 4. Die Eignung der Beamtin im Rahmen ihres Tätigkeitsgebietes.

In § 2 unserer Ausführungen haben wir an Hand von statistischen Tabellen die Zahl der Beamtinnen, sowie deren Bedeutung in den verschiedenen Erwerbsgruppen zur Darstellung gebracht. Es ist jedoch für den Volkswirtschafter von ebenso grosser Bedeutung zu erfahren, wie sich die Beamtin nach den Erfahrungen und Anschauungen, sowie nach den betriebs-

---

des Bundes übertragen ist und die zum Bunde in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht». — «Aber es lässt sich nicht bestreiten, dass in neuerer Zeit dem äusseren Moment, ob das Dienstverhältnis als ein dauerndes oder aber als ein nur vorübergehendes gedacht ist, vom Gesetzgeber eine ebenso grosse Bedeutung zuerkannt wird, wie ehedem dem Unterschied zwischen Beamten und Arbeitern.» (Fleiner, a. a. O., S. 249.)

wissenschaftlichen Grundsätzen und nach den psychotechnischen Forschungsergebnissen eignet.

Um die Eignung der Beamtin nach den Erfahrungen und Anschauungen feststellen zu können, haben wir eine Umfrage veranstaltet, deren Urteile aus Kreisen aller uns interessierenden Erwerbsgruppen im Nachstehenden wörtlich folgen. Es erscheint zweckmässig, in diesem Zusammenhange die verschiedenen Meinungen über die im folgenden Paragraphen behandelte Frage der Gleichstellung der Beamtin mit dem Beamten in Bezug auf Besoldung und Beförderung gleichzeitig zur Sprache zu bringen. Dass bei einer diesem Zweck dienenden Umfrage die sehr voneinander abweichenden Urteile erheblicher Einschränkungen bedürfen, braucht wohl nicht besonders hervorgehoben zu werden.

a) Die Eignung der Beamtin nach den Erfahrungen und Anschauungen.

1. Oberbeamter A teilt mit: «Wir haben in unserer Verwaltung rund 100 Bureaugehilfinnen. Einige der Beamtinnen sind sehr gut qualifiziert für Aufnahme von Stenogrammen, für Uebersetzungen und leichtere Registrierarbeiten, der grösste Teil ist aber zu unseren Zwecken nur für untergeordnete Bureauarbeiten verwendbar. Im Ganzen genommen eignet sich die Beamtin in noch grösserer Zahl für unsern Dienst nicht Dazu haben wir die Erfahrung gemacht, dass das weibliche Personal mehr Krankheitstage aufweist als das männliche. Die Pensionierung der älteren Beamtinnen erfolgt im Durchschnitt 10—15 Jahre früher als bei den Beamten. Für die Pensionskasse bedeutet dieser Umstand eine erhebliche Belastung. Auch das vereinzelte Arbeiten einer oder mehrerer Beamtinnen unter vielen Beamten im gleichen Raum gibt öfters Anlass zu Neckereien und Tändeleien, die in ihrer Summe den Verwaltungsbetrieb erheblich stören. Die Frage der Gleichstellung der Beamtin in Bezug auf Besoldung und Beförderung mit dem Beamten, muss, sowohl mit Rücksicht auf ihr späteres Qualifikationsalter als auch der beschränkten Verwendungsmöglichkeit wegen, entschieden verneint werden.»

2. Oberbeamter B: «Die Erfahrungen über die Eignung der Beamtin in unserer Verwaltung, wo mit wenigen Ausnahmen überall weibliches Personal (ca. 300 Beamtinnen) beschäftigt wird, haben bis heute durchaus die besten Resultate gezeitigt. Sowohl in der Fertigkeit ihres besonderen Berufes als Telephonistin als auch im eigentlichen Bureaudienst arbeiten sie sehr gewissenhaft und genau. Wir beschäftigen einige Beamtinnen, die in vorgesetzten Stellungen sehr gute Qualifikationen aufweisen. Was die Frage der Gleichstellung in Bezug auf die Besoldung anbelangt, sollten besonders «qualifizierte» Beamtinnen nicht nach dem Geschlecht, sondern nach der effektiven Arbeitsleistung besoldet werden. Für höher dotierte Stellen eignet sich die Frau infolge ihrer Schulbildung und Erziehungsweise im allgemeinen nicht. Es fehlt ihr für diese Posten noch an logischer Denkweise, und bei wichtigen Entschlüssen ist jeweils das Gefühl und nicht der Verstand das herrschende Element. Dieser Mangel wäre aber bei einer vollkommenen Gleichstellung und bei einer entsprechenden Vorbildung mindestens teilweise, wenn nicht vollständig zu beheben.»

3. Beamter C: «Wenn die Beamtin mit uns eine Gleichstellung in Bezug auf Besoldung und Beförderung verlangt, was wir in unserem eigenen Interesse begrüssen, so wird der Beamte infolge seiner grösseren Möglichkeit in der Verwendung vorgezogen werden müssen. Was die Eignung der Beamtin betrifft, so bin ich dagegen überzeugt, dass sie sich für spezielle Arbeiten, wie z. B. für das Maschinenschreiben, Stenographieren, Kopieren usw. besser eignet als der Beamte.»

4. Beamtin E: «Die in der Oeffentlichkeit oft gehörte Behauptung, dass durch die Einstellung weiblicher Bureaukräfte in den Verwaltungen vielen Männern die Verdienstgelegenheit und damit auch die Möglichkeit einer Verheiratung genommen würde, ist nicht vollständig zutreffend. Einerseits besorgen wir zum grössten Teil Spezialarbeiten, wie z. B. Maschinenschreiben, Stenographieren, Kopieren etc. Anderseits sind wir aus wirtschaftlichen Verhältnissen gezwungen, einen Beruf zu ergreifen, da heute viele Männer inbezug auf ihr Einkommen wohl heiraten könnten, aber nicht wollen.»

5. Statistiker F stellt sich auf den Standpunkt, dass die Tätigkeit der Frau, sei es als Beamtin, Angestellte oder Arbeiterin, von rein sozialen und volkswirtschaftlichen Erwägungen aus eine begründete und berechtigte sei. Solange eben der Staat bei Vermeidung der Polygamie nicht sämtlichen ehefähigen Frauen die Heiratsgarantie geben könne, dürfe man ihnen aus armenrechtlichen Gründen ihre Erwerbsmöglichkeit in keiner Weise beschränken. Bei der Frage der Besoldungsungleichheit zwischen Beamten und Beamtinnen ist nicht nur auf das Bedarfsprinzip sondern auf das Leistungsprinzip abzustellen. Dagegen ist auch bei gleicher Leistung nicht immer eine gleiche Entlöhnung richtig. So stellt sich beispielsweise die Frau nach einer Untersuchung von Engel[1]) in den Kosten ihrer Erziehung und Ausbildung niedriger als der Mann. Auch die Kosten der Lebensfristung stellen sich für eine Frau nicht so hoch wie für einen Mann. Die Gründe seien darauf zurückzuführen, dass die Frauen zum grössten Teil im Preise niedrig stehende Konfektionskleider tragen können, während dies den Männern weniger möglich sei. Auch die haushälterische Tätigkeit, wie Flicken, Bügeln und Waschen bringen in ihrer Summe Ersparnisse in dem Kostenfonds der Frau. Ferner sei physiologisch festgestellt, dass die Frau $^2/_3$, der Mann dagegen im Durchschnitt eine volle Ernährungseinheit zum lebensnotwendigen Erhalt der Kräfte zu sich nehmen müsse. Aus diesen Erwägungen sei die Einkommensgleichheit zwischen Beamten und Beamtinnen auch bei gleichen Leistungen nicht immer zu bejahen.

6. Beamtin G erwidert auf die von uns gestellten Argumente des F, dass inbezug auf die niedrigere Lebensunterhaltung das Moment der Nahrungskosten für den Durchschnitt fallen gelassen werden müsse. Wenn es auch richtig sein möge, dass die Frauen im allgemeinen weniger essen als die Männer, so werde diesem Umstand in den Kosthäusern und Pensionen gleichwohl nicht in Form einer Preisreduktion für die Frauen Rechnung getragen.

7. Kaufmann H äussert sich zur Frage der Eignung der Beamtin in der Privatwirtschaft in günstigem Sinne. Er

[1]) Vgl. dazu Engel Ernst «Der Kostenwert des Menschen» Berlin 1883, Heft 37 und 38 der «Volkswirtschaftlichen Zeitfragen».

sagt: «Wir unterscheiden beim kaufmännischen Personal im allgemeinen zwischen *gelernten, angelernten* und *ungelernten* Arbeitskräften. Nach dem beständigen Bestreben der Vervollkommnung der Geschäftsorganisation sind wir mit dieser Klassifizierung unseres Personals im Stande, den Kostenfaktor der Arbeitslöhne nach rein wirtschaftlichen Erwägungen zu verteilen. Die Beamtin wird, mit Ausnahmen, im allgemeinen als angelernte Arbeitskraft mit guten Erfahrungen beschäftigt und dementsprechend besoldet. Die Höhe der Besoldung hängt grösstenteils von der Leistung ab, so dass es nicht selten vorkommt, dass Beamtinnen ebensoviel Lohn beziehen als Beamte.»

8. Versicherungsanstalt I teilt mit, dass von den 201 Beamten und Angestellten 59 Herren und 142 Damen seien. In dem Bericht ist weiter zu lesen: «Unsere Abteilung X, die selbständig verwaltet wird, beschäftigt nur weibliche Arbeitkräfte und steht unter der Leitung einer Prokuristin. Vier Beamtinnen dieser Abteilung ist die Handelsvollmacht im Sinne von Art. 462 OR. erteilt. Es dürfte sich aus dieser Tatsache ohne weiteres ergeben, dass sich weibliche Arbeitskräfte nach unserer Auffassung nicht nur für untergeordnete Arbeiten, sondern unter Umständen auch für Stellen mit eigener Dispositionsbefugnis eignen. Für die Besoldung der männlichen Angestellten bestehen laut unserer Arbeits- und Gehaltsordnung die gleichen Ansätze. Das schliesst natürlich nicht aus, dass bei der individuellen Festsetzung der Besoldung von langjährigen Angestellten auf die besonderen Leistungen, sowie auf familiäre Verhältnisse Rücksicht genommen wird, welch letzterer Umstand insbesonders bei den männlichen Angestellten oft zu einer höheren als der in der Gehaltsordnung vorgesehenen Besoldung führt.»

Fasst man das Gemeinsame dieser Urteile zusammen, so zeigt sich, dass die Eignung der Beamtin in den untergeordneten Stellungen allgemein anerkannt wird. Was dagegen die «disponierende Beamtin» anbelangt, weist die Erfahrung bloss vereinzelte Fälle höherer Qualifikation auf. Es wäre jedoch ein Trugschluss, wollte man daraus die Eignung der Beamtin zu leitender Arbeit im allgemeinen verneinen. Schon das ständige Zunehmen (relativ und absolut) der Zahl der disponierenden Beamtinnen spricht dagegen.

b) Die Eignung der Beamtin nach den betriebswissenschaftlichen Grundsätzen.

In der modernen Betriebswissenschaft ist das leitende Moment die Betonung der ökonomischen Idee, d. h. man ist sowohl bei der Güterproduktion als auch bei der Verbrauchswirtschaft bestrebt, mit der Kosteneinheit das Optimum an Nutzeffekt zu erzielen. Durch dieses Prinzip des « Wirtschaftens » wurde besonders die Produktionsform beeinflusst, indem sie zu immer grösserer Spezialisierung und Standardisierung der Waren hintrieb. Die ursprüngliche Berufsarbeit der Einzelperson wurde damit auf ein immer enger begrenztes Betätigungsfeld gewiesen, so dass eigentlich heute viele Berufe in Teilfunktionen aufgelöst sind. Diese Umstellung ermöglichte einerseits nicht nur das Eindringen der weiblichen Arbeitskräfte in die Industrie, sondern gestattete andererseits auch der Frau den Eingang in das nach wirtschaftlichen Grundsätzen neuorientierte Verwaltungswesen der privaten und öffentlichen Verwaltungen. Sowohl der Kaufmann als auch der Verwaltungsleiter benötigt heute zur Ausführung seiner Dispositionen eine immer grössere Zahl von Hülfskräften. Dieses Moment spricht vor allem für die Beschäftigung von Beamtinnen wegen den Lohnkosten; denn die Tätigkeit der Bureaugehilfin setzt sich nach den von uns festgestellten Erfahrungen vor allem aus *Hilfsarbeiten* zusammen. Es folgt daraus, dass die Arbeitskraft einer Beamtin überall da mit wirtschaftlichem Nutzeffekt Verwendung findet, wo sie, infolge ihrer Befähigung im Verhältnis zur Lohnquote, gegenüber der gelernten Arbeitskraft, billiger aber ebenso gut arbeitet. Bei der gelernten und ausgesprochen qualifizierten Beamtin entscheidet wirtschaftlich gedacht, nicht das Geschlecht, sondern die persönliche Leistung.

c) Die Eignung der Beamtin nach den psychotechnischen Forschungen.

Es ist vorerst darauf hinzuweisen, dass sich die Untersuchungen der Psychotechnik zur Prüfung der einzelnen psychischen Fähigkeiten des Menschen, wie z. B. die Feinheit des Tastgefühls, das Unterscheidungsvermögen durch das Gesicht bei geringen Abweichungen oder die Raschheit und Quali-

tät der Funktionen des Gedächtnisses bewährt haben. Ob diese Forschungen auch auf den Intellekt in seiner Gesamtheit zur Feststellung seiner Funktionen als eine geschlossene Einheit — als Intellekt — ausgedehnt werden können, wird vielfach bezweifelt. Daraus ergäbe sich, dass die psychotechnischen Eignungsprüfungen der Beamtin nur auf manuelle Fertigkeiten und auf das Gedächtnisvermögen Anwendung finden können. Diese beiden Fähigkeiten kommen hauptsächlich bei der Telephonistin und der Maschinenschreiberin für eine gute Qualifikation in Betracht. Die psychotechnischen Untersuchungen haben auf diesen beiden Gebieten bis heute zu folgenden Resultaten geführt:

1. Zur Heranbildung einer guten Telephonistin sollte die Kandidatin nach den Untersuchungen von J. Fontègne und E. Solari auf folgende Eigenschaften geprüft werden:

« Einerseits:

1° d'une bonne mémoire auditive des nombres;
2° d'une quantité et d'une qualité d'attention soutenue;
3° d'une certaine vitesse de mouvement;
4° d'une aptitude à réagir rapidement à une excitation visuelle;

anderseits:

1° d'une grande taille (für die Zentrale Genf);
2° d'une bonne vue et d'une bonne ouïe;
3° de bonnes voies respiratoires et d'un appareil digestif normal....

Enfin des qualités morales et sociales qu'on est en droit d'exiger de toute personne étant au service d'une collectivité et travaillant dans une collectivité. » [1])

In diesem Zusammenhange kann man sich die Frage stellen, ob die von Fontègne und Solari genannten Eigenschaften vom Geschlechtsunterschiede abhängig sind. Unserer Ansicht nach gibt es sowohl Männer als Frauen, die die eine oder andere oder auch alle die verlangten Eigenschaften besitzen. Einen Vorteil scheint jedoch der Umstand zu bilden, dass die Frau eine höhere Stimme besitzt als der Mann und sich deshalb wegen ihrer besseren Verständlichkeit besonders als Telephonistin eignet.

---

[1]) J. Fontègne et E. Solari, Le travail de la Téléphoniste. Essai de Psychologie professionnelle, Genève 1919, S. 136.

Interessant, wenn auch mit gewissen Einschränkungen hinzunehmen, ist das Urteil von Vaerting über die vorgenannten Untersuchungen. Vaerting schreibt:

« Dass bei Berufseignungsprüfungen, von Männern an Frauen vorgenommen, die Eignung von Frauen infolge der Vernachlässigung der Sexualkomponente[1]) zu gering ermittelt wird, zeigt auch eine jüngst veröffentlichte Prüfung von Frauen auf ihre Eignung für den Beruf der Telephonistin. Die Prüfung wurde von zwei Herren vorgenommen. Der Vergleich der Prüfungsergebnisse über die Eignung mit dem späteren Urteil der Verwaltung über die in der Praxis zu Tage getretene wirkliche Eignung ergab, dass bei 27 Frauen die Begabungsdiagnose der Prüfungen in vier Fällen besser und in zehn Fällen schlechter war als das Urteil der Verwaltung. Uebereinstimmung wurde in 13 Fällen festgestellt. In mehr als 37 % aller Fälle wurde also die Leistungsfähigkeit durch die psychologische Untersuchung zu gering ermittelt, hingegen nur etwa in 14 % zu hoch eingeschätzt. Der Umstand, dass $2^1/_2$ Mal so oft eine Unterschätzung als eine Ueberschätzung stattfand, kann auf einen nachteiligen Einfluss der Sexualkomponente bei der Prüfung hinweisen. » [2])

Wenn man jedoch die verhältnismässig geringe Zahl der Prüfungen, die Vaerting seinem Urteil zu Grunde legen kann, bedenkt, so ist sein Einwand gegen die Ergebnisse von Fontègne und Solari von nicht allzu grosser Bedeutung.

2. Hinsichtlich den psychotechnischen Eignungsprüfungen für das Maschinenschreiben gelangt Dora Bienemann in ihrer jüngst erschienen Arbeit zu folgenden Schlussfolgerungen:

« En résumé, les expériences faites jusqu'ici sur les aptitudes dactylographiques, nous montrent qu'on n'a pas trouvé une épreuve spéciale, capable de diagnostiquer d'une façon

---

[1]) Vaerting versteht unter dem Begriff der Sexualkomponente die « Möglichkeit einer sexuellen Influenz bei geistiger Berührung von Personen verschiedenen Geschlechts », m. a. W. « die männliche Psyche reagiert auf den Mann ganz anders wie auf das Weib, und die weibliche Psyche reagiert ebenso auf beide Geschlechter verschieden. »

[2]) Vaerting, Wahrheit und Irrtum in der Geschlechtspsychologie, S. 103.

certaine, ni de prognostiquer la réussite dans cette carrière. Mais nous avons vu cependant que les bons dactylographes donnaient les meilleurs résultats dans certains tests que dans d'autres. Ces tests, qui sont ainsi en corrélation avec l'aptitude dactylographique, se rapportent aux facultés supérieures ou intellectuelles plutôt qu'à des fonctions manuelles ou motrices. Nous sommes ici en présence de l'un des cas de travail comportant des opérations manuelles et qui dépendent dans une large mesure des fonctions intellectuelles.» [1])

Zu einem ähnlichen Ergebnis gelangte auch Lipmann [2]) in seiner Untersuchung über die «psychophysischen Merkmale der Eignung zum Maschinenschreiben», indem er, wie Dora Bienemann, auf Grund von verschiedenen Attestprüfungen — die wegen ihren notwendig eingehenden Darstellungen hier nicht näher besprochen werden können — festgestellt, dass für eine Eignungsprüfung über das Maschinenschreiben nicht einzig manuelle Fähigkeiten, sondern auch in hohem Masse rasche Gedächtnisleistungen für eine gute Qualifikation ausschlaggebend seien.

Allgemein hat man auf diesem Betätigungsgebiet die für uns wichtige Erfahrung machen können, dass sich die Frau wegen ihrer manuellen Geschicklichkeit für das Maschinenschreiben, d.h. insbesonders das Reinschreiben von Manuskripten und Stenogrammen, besser eignet als der Mann.

Ueber die psychotechnischen Eignungsprüfungen bei den beiden genannten Spezialberufen der Beamtin kann — soweit es eine solch knappe Untersuchung erlaubt — festgestellt werden, dass die heutigen Methoden über die Eignung bei einer Berufswahl im Durchschnitt ein nur annähernd richtiges Resultat zu liefern vermögen.

§ 5. Die Frage der Gleichstellung der Beamtin mit dem Beamten in Bezug auf Besoldung und Beförderung.

Das Postulat des «gleichen Lohns für gleiche Arbeit und Leistung» tritt im täglichen Erwerbsleben immer mehr in den

[1]) Dora Bienemann, «Recherches sur l'aptitude dactylographique en vue de l'orientation professionnelle», S. 47.

[2]) Lipmann, «Die psychophysischen Merkmale der Eignung zum Maschinenschreiben» in der Zeitschrift für angewandte Psychologie, 17. 1920.

Vordergrund. Die Durchführung dieses Grundsatzes stösst aber auf erhebliche Hindernisse, sobald es sich darum handelt, ihn für Mann und Frau in gleichem Masse gelten zu lassen. Diese Hindernisse sind politischer, historischer und wirtschaftlicher Natur.

Das politische Hindernis liegt darin, dass jede Partei das oben genannte Postulat den politischen Interessen unterwirft.

Das historische Hindernis besteht darin, dass die hauswirtschaftliche Tätigkeit der Frau bisher nicht als Einkommensfaktor gewertet wurde. Der Mann war der erwerbende, die Frau der verbrauchende Teil der Familie. Mit dem sozialen Umschwung des letzten Jahrhunderts wurde die Frau mit einem Male von der Hauswirtschaft in das Erwerbsleben gedrängt. Ihre Arbeit war aber durch die rasche Umstellung grösstenteils unqualifiziert und somit auch gering entlöhnt. Diesem Umstand trug der Unternehmer in der Weise Rechnung, dass er der Frau in dem sich immer schwieriger und mannigfaltiger gestaltenden Arbeitsprozess die einfachern Arbeiten zuwies; dadurch aber wurde sie zu einer Arbeitskraft zweiter Klasse degradiert. Es entwickelte sich daraus das z. T. noch heute bestehende Vorurteil, dass die Frau im Erwerbsleben ganz allgemein weniger qualifiziert sei als der Mann.

Das wirtschaftliche Hindernis für eine Gleichstellung steht mit dem soeben gekennzeichneten historischen Moment im engsten Zusammenhange. Die Frau wird aus den vorgenannten Gründen in den meisten Fällen als *ungelernte,* im günstigsten Fall noch als *angelernte* Arbeitskraft gewertet. Dieses Moment tritt auf dem Arbeitsmarkt sehr deutlich zu Tage, denn sobald die Frau für gleiche Arbeit gleichen Lohn fordert, wird sich der Wirtschafter für eine männliche Arbeitskraft entscheiden. Er wird dies in den meisten Fällen tun, weil ihm der Mann mehr Garantie für eine lange Anstellungsdauer und für eine grössere Verwendungsmöglichkeit bietet. Der Unternehmer anerkennt somit eine Gleichstellung ohne Unterschied der Geschlechter bei gleicher Arbeit und Leistung nur insoweit, als die in § 1 umschriebenen Ein-

schränkungen in Bezug auf das Arbeitsgebiet und die Arbeitsdauer im Einzelfalle für die Frau nicht in Betracht kommen.

Mit dem ständigen Anwachsen der Zahl der Beamtinnen (absolut und relativ) in den letzten zwei Jahrzehnten und durch das Aufkommen der Frauenorganisationen ist auch das Problem der Gleichstellung der Beamtin mit dem Beamten in Bezug auf Besoldung und Beförderung im Parlament, in Vereinssitzungen, bei Tagungen von Verbänden und Kommissionen zum Gegenstand öffentlicher Diskussionen geworden. Hierbei wurden von Gegnern einer Gleichstellung folgende Argumente ins Feld geführt:

1. Die Beamtin hat im Durchschnitt eine weniger gute und weniger kostspielige Ausbildung und Schulung als der Beamte. Durch die Mehrauslagen an Bildungskosten hat der Beamte selbst bei gleicher Leistung ein Anrecht auf mehr Besoldung.

2. Infolge der ungenügenden Ausbildung besorgt die Beamtin im Durchschnitt untergeordnete Arbeiten, die nicht als eigentliche Berufsarbeit taxiert und entlöhnt werden können.

3. Bei absolut gleichen Tagesleistungen der Beamtin und des Beamten weist der Mann in der Summe der Arbeitsleistungen bedeutend mehr auf als die Frau; denn einerseits verzeichnet die Beamtin in der Krankheitsstatistik bis 40 % mehr Krankheitstage als der Beamte; anderseits lässt sich die Frau früher pensionieren als der Mann. Damit wird der Beweis erbracht, dass die Arbeitskraft der Beamtin früher verbraucht ist als die des Beamten.

4. Es wird das sogenannte Bedarfsprinzip gegen die Gleichstellung ins Feld geführt, indem man darauf hinweist, dass der Beamte in den meisten Fällen eine Familie zu ernähren hat, während der grösste Teil der Beamtinnen nur für sich sorgen muss.

5. Man behauptet, dass sich die alleinstehende Frau in den Kosten der Lebensfristung niedriger stelle als der alleinstehende Mann.

All diese Argumente, die durch Einwände z. T. wieder aufgehoben werden, waren bisher nicht geeignet, eine richtige Lösung des Problems zu bringen.

Wie dem auch sei, man kann nicht achtlos darüber hinweggehen, dass der *Besoldungsunterschied* zwischen Mann und Frau mit dem *Leistungsunterschied* in keinem rechten Verhältnis steht. Es unterliegt z. B. keinem Zweifel, dass die fleissige und arbeitstüchtige Frau selbst bei gleicher Vorbildung dem Manne gegenüber benachteiligt wird.

Wenn aber die Arbeitsleistungen der Frau im allgemeinen stets denjenigen des Mannes nachstehen werden, so könnten doch beide in ein allgemeines Gleichheitsgesetz fallen und in der Besoldung gleichgestellt werden, wo ihre Leistungen tatsächlich gleich hoch stehen.

Dass die Beamtin dem Beamten in Bezug auf die Beförderung nicht gleichgestellt wird, erklärt sich — wie bereits öfters erwähnt — daraus, dass sie durchschnittlich kurze Zeit im Dienst bleibt. Deshalb werden in verschiedenen Verwaltungen der Schweiz die Frauen nicht als definitive Beamtinnen, sondern nur aushilfsweise und in untergeordnete Stellen gewählt.

Dessen ungeachtet zeigt ein Blick nach dem Ausland, dass sich die Frau als Fabrikinspektorin, Gefängnis- und Anstaltsvorsteherin, als Oberbeamtin im Polizei-, Hygiene- und Kirchendienst u. a. m. in vortrefflicher Weise bewährt. Daraus dürfte es sich auch erklären, dass z. B. die deutsche Reichsverfassung vom 8. April 1920 in Art. 128, Abs. 2 «alle Ausnahmebestimmungen gegen die weiblichen Beamten» beseitigt hat. Wie uns aber das Frauenberufsamt des Bundes deutscher Frauenvereine in Berlin mitteilt, wird diesem Grundsatze in der Praxis nicht nachgelebt. Wir sehen daraus, dass auch bei einer gesetzlich garantierten Gleichstellung der Beamtin mit dem Beamten die Anwendung auf Hindernisse stösst.

Wie bei der Besoldung, möchten wir auch die Gleichstellung in der Beförderung nicht als allgemeinen Grundsatz, aber doch individuell von Fall zu Fall angewendet wissen.

II. Kapitel.

Die Beamtin in den öffentlichen Verwaltungen.

Die Zahl der Erwerbstätigen in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (einschliesslich den öffentlichen Verkehrsanstalten) betrug nach der schweizerischen Berufsstatistik vom 1. Dezember 1920:

Verwaltungen und Betriebe	Stand 1. Dezember 1920		
	Total	davon weiblich	
		absolut	in %
Eidg. Verwaltungen und Betriebe . . .	75,614	7,624	10,1
Kantonale und kommunale Verwaltungen und Betriebe excl. Anstalten	77,715	12,641	16,2
Insgesamt des öffentlichen Personals in in der Schweiz	153,329	20,265	13,2

Diese Aufstellung zeigt, dass auf 10,000 Einwohner der Schweiz 395 Berufstätige in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben kommen, eine Zahl, die zur Frage berechtigt, ob unser Land nicht mit einem zu grossen Beamten- und Angestelltenheer beschwert sei. Die Praxis scheint die Frage zu bejahen, indem z. B. die Gesamtzahl der im Bundesdienst stehenden Arbeitskräfte in den Jahren 1921—1923 folgende Abnahmen zu verzeichnen hatte:

Gesamtzahl des Bundespersonals:

1921	1922	1923
72,055	69,250	67,497

Seit der schweizerischen Volkszählung vom 1. Dezember 1920 ist somit das Bundespersonal um 8,117 Personen, d. h. um 10,7 % vermindert worden.

Was die Zahl des weiblichen Personals in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen und Betrieben betrifft, muss erwähnt werden, dass davon 10,063 auf das Lehr- und Er-

ziehungspersonal und nur 1,273 Personen auf Beamtinnen entfallen. Die zum Total fehlenden 1,305 Personen bilden das Abwart- und Putzpersonal.

Der Berufsstatistik von 1920 ist weiter zu entnehmen, dass in den öffentlichen Verwaltungen der Schweiz ohne die Verkehrsanstalten 1,900 untere Angestellte weiblichen Geschlechts und 40 Beamtinnen in leitender Stellung tätig waren. Ferner wurden bei den Normalspurbahnen 166, bei den Schmalspurbahnen 82, bei den Zahnrad- und Drahtseilbahnen 14 und bei den Strassenbahnen 24 Beamtinnen gezählt.

In der allgemeinen Bundesverwaltung wurden auf Ende 1923 4,069 Beamtinnen (inkl. Post und Telegraphenverwaltung ermittelt [1]), während die Verwaltungen der Bundesbahnen anfangs 1924 nur 66 Bureaugehilfinnen beschäftigten [2]) (Total 4,135). Nach unserer Aufstellung betrug die Zahl der in den eidgenössischen und kantonalen Verwaltungen und Betrieben auf 1. Dezember 1920 beschäftigten Personen weiblichen Geschlechts insgesamt 7,624, in welcher Zahl auch die Arbeiterinnen, die Barrierewärterinnen und die Haltevorsteherinnen mit eingerechnet sind. Die beiden Ergebnisse von 1920 und 1923/1924 sind daher nicht miteinander vergleichbar.

Nach dieser allgemeinen Orientierung über die Gesamtzahl der Beamtinnen in den öffentlichen Verwaltungen, wonach der Hauptteil mit 4,135 auf die verschiedenen Bundesverwaltungen entfällt, kann auf das Arbeitsverhältnis der Beamtin in den einzelnen öffentlichen Verwaltungen eingetreten werden.

§ 6. Die Beamtin in der Bundeszentralverwaltung.

Die Bundeszentralverwaltung unterscheidet in ihrem Personalkörper zwischen Beamten und ständigen Angestellten, die auf Amtsdauer gewählt sind und zwischen Hilfsangestellten, die nur provisorisch und auf unbestimmte Zeit angestellt werden. Nach dieser Unterscheidung weist der Personalbestand der

[1]) Angaben des Personalamtes der allgemeinen Bundesverwaltung.

[2]) Angaben der statistischen Abteilung des Generalsekretariates der schweizerischen Bundesbahnen.

allgemeinen Bundesverwaltung auf Ende Dezember 1923 folgendes Personal weiblichen Geschlechts auf:

Gesamtzahl der Arbeitskräfte männl. u. weibl. Geschlechts	davon sind		Gesamtzahl der Arbeitskräfte weibl. Geschlechts	
	Beamtinnen auf Amtsdauer gewählt	provisorische Hilfsangestellte weibl. Geschlechts (nicht auf Amtsdauer gewählt)	absolut	in % aller
7,960	48	Bureaugehilfinnen 270 Arbeiterinnen 157	475	6 [1]

Als Beamtinnen i. e. S. sind demnach in der Zentralverwaltung 48 Frauen beschäftigt, die sich nach dem «Verzeichnis der Beamten und Angestellten der Bundesverwaltung für 1923 nebst Angaben der Besoldungen» auf folgende Departemente verteilen:

	Zahl der Beamtinnen
Allgemeine Verwaltung	1
Politisches Departement	3
Departement des Innern	4
Justiz- und Polizeidepartement . .	7
Finanz- und Zolldepartement . .	11
Volkswirtschaftsdepartement . .	7
Post- und Eisenbahndepartement .	15

Zwei dieser Beamtinnen (Akademikerinnen) haben die Stellung eines Sekretärs, zwei sind als Bibliothekgehilfinnen tätig, während alle übrigen als Kanzlistinnen 2. Klasse im vorgenannten Verzeichnis aufgeführt sind. Mit Ausschluss der beiden Sekretärinnen und Bibliothekgehilfinnen, denen z. T. ein selbständiges Arbeitsgebiet zugewiesen ist, besorgen die Bureaugehilfinnen 2. Klasse meist leichtere Bureauarbeiten.

Die Bundesbeamtin i. e S. steht juristisch in Pflichten und Rechten mit dem Bundesbeamten auf gleicher Stufe, wirtschaftlich dagegen zeigen sich erhebliche Unterschiede inbezug auf Besoldung und Beförderung. Bei gleicher Arbeit der Beamten und Beamtinnen geht die Praxis besonders bei den untern Personalkategorien dahin, die Frauen in eine tiefere Gehaltsklasse einzureihen als die Männer. So sind z. B. die

[1]) Angaben des eidgenössischen Personalamtes.

48 Beamtinnen der Bundeszentralverwaltung nach dem genannten Verzeichnis der Beamten und Angestellten der Bundesverwaltung pro 1923 in folgenden Besoldungsklassen aufgeführt:

In der	III.	Besoldungsklasse	Fr. 4,200—5,800	. 2
» »	IV.	»	» 3,700—4,800	. 1
» »	V.	»	» 3,200—4,300	. 2
» »	VI.	»	» 2,200—3,800	. 23
» »	VII.	» bis auf	» 2,800	20

alles exkl. Teurungszulagen.

Demgegenüber sind die Beamten bei gleicher Dauer des Dienstverhältnisses und bei annähernd gleichem Alter (mit Ausnahme der beiden Sekretärinnen) in einer höheren Besoldungsklasse zu finden.

Was die Wahlerfordernisse zur Bundesbeamtin anbelangt, so gelten die gleichen Grundsätze wie für die Beamten; d. h. es wird verlangt, dass die Kandidatin Schweizerbürgerin sei, dass sie einen guten Leumund besitze, und dass sie das 20. Altersjahr zurückgelegt habe. Im öffentlichen Wettbewerbsverfahren werden die nähern Erfordernisse über die Vorbildung und bisherige Praxis festgelegt. Die Wahlbehörden der Bundesverwaltung ernennen in den meisten Fällen solche Frauen zu Bundesbeamtinnen, die bereits seit einigen Jahren mit Erfolg in einer Bundesverwaltung tätig waren. Bis auf weiteres soll jedoch die Ernennung zu Bundesbeamtinnen i. e. S. nur ausnahmsweise geschehen.

Hinsichtlich der Ferien, der Besoldung während Krankheit, der Arbeitszeit usw. werden zwischen den auf Amtsdauer gewählten Beamten und Beamtinnen keine Unterscheidungen getroffen. Einzig die Statuten der Versicherungskasse für die eidgenössischen Beamten und Angestellten weisen zwischen Versicherten männlichen und weiblichen Geschlechts in Art. 25 Abs. 2 folgende Abweichungen auf: «Ein Versicherter, der 70 Jahre alt ist oder 50 Dienstjahre zurückgelegt hat, kann ohne Rücksicht auf seinen Gesundheitszustand zurücktreten und die Ausrichtung der seinem Dienstalter entsprechenden Versicherungsleistungen für Invalide verlangen.

Weiblichen Versicherten steht diese Berechtigung nach fünfunddreissig Dienstjahren zu.»

Das Anstellungsverhältnis der nicht auf Amtsdauer gewählten Gehilfinnen der Bundeszentralverwaltung, deren Zahl nach unserer Aufstellung im Dezember 1923 auf 270 ermittelt wurde, stützt sich auf die «Verordnung des Bundesrates vom 7. Mai 1918 betreffend die Anstellung von Aushilfspersonal», nebst Ergänzung der Art. 7 der vorgenannten Verordnung durch Bundesratsbeschluss vom 11. April 1921. Weiter kommt der Bundesratsbeschluss vom 4. September 1923 betreffend die Besoldungen der Bureaugehilfinnen der Bundeszentralverwaltungen zur Anwendung. Nach Art. 2 des B. R. B. vom September 1923 bestehen für die provisorischen Gehilfinnen zwei Besoldungsstufen. «In die erste Besoldungsstufe können nur Gehilfinnen eingereiht werden, die über eine gute allgemeine Bildung verfügen und in der Regel eine zweite Landessprache gründlich kennen.» Für die beiden Stufen sind folgende Mindest- und Höchstansätze vorgesehen:

I. Besoldungsstufe Fr. 230.— bis Fr. 350.— im Monat
II. » » 200.— » » 300.— » »

Die Besoldungserhöhungen werden auf Beginn jedes Kalenderjahres vorgenommen und betragen einen Zehntel des Unterschiedes zwischen dem Mindest- und Höchstansatz der Jahresbesoldung der massgebenden Besoldungsstufe. Das Besoldungsgesetz der definitiv gewählten eidgenössischen Beamten und Angestellten kommt also bei dem Aushilfspersonal nicht zur Anwendung. Auch wird bei der Anstellung von Hilfspersonal keine öffentliche Ausschreibung vorgenommen. Die Kündigungsfrist beträgt für die Bureaugehilfinnen selbst bei überjährigem Dienstverhältnis einen Monat. Im Krankheitsfalle beziehen die provisorischen Gehilfinnen bei einer Amtsdauer von mindestens 6 Monaten die Besoldung für die Dauer von höchstens zwei Monaten, und wenn die Kranke wenigstens zwei Dienstjahre aufweist, so wird ihr die Besoldung mit Zustimmung des Finanzdepartementes für höchstens vier Monate ausgerichtet (Art. 7 des B. R. B. vom 11. April 1921). Inbezug auf die Stellung des Aushilfspersonals zur Versicherungskasse

der eidgenössischen Beamten, Angestellten und Arbeiter vom 6. Oktober 1920 ist hervorzuheben, dass die provisorischen Bureaugehilfinnen der Bundesverwaltungen im Gegensatz zu den vollversicherten Beamtinnen nur als sogenannte Sparversicherte aufgenommen werden.[1]) Tritt die auf unbestimmte Zeit beschäftigte Gehilfin aus dem Bundesdienst aus, so erhält sie das von ihren Spareinlagen herrührende Guthaben mit Einschluss der Zinsen zurück (Art. 54, Abs. 1 der Statuten).

Die provisorischen Bureaugehilfinnen der Bundesverwaltung finden ihre Beschäftigung hauptsächlich im Finanz- und Zolldepartement (Steuerverwaltung, Statistisches Bureau etc).

Zu einem eigenen Berufsverein haben sich weder die Bureaugehilfinnen noch die Beamtinnen i. e. S. der Bundeszentralverwaltung zusammengeschlossen. Einige unter ihnen sind Mitglieder der Vereinigung weiblicher Geschäftsangestellter der Stadt Bern, andere gehören dem Verband der Beamten der eidgenössischen Zentralverwaltungen und dem Verein ehemaliger Handelsschülerinnen an. Der grösste Teil ist aber bis heute noch nicht organisiert. Betreffend der Tätigkeit und Zielsetzung der soeben genannten Vereine sei auf das IV. Kapitel der Arbeit verwiesen.

§ 7. Die Beamtin in der Post- und Telegraphenverwaltung.

Da die Tätigkeit der Beamtin in diesen beiden Verwaltungen im Vergleich zu den andern öffentlichen Verwaltungen in der Schweiz zahlenmässig die bedeutendste ist, so mag eine eingehendere Behandlung dieses Paragraphen von Interesse sein.

Das Schweizerische Post- und Eisenbahndepartement ist zugleich oberste Verwaltungsinstanz der Schweizerischen Post- und Telegraphenverwaltung. Das Post- und Telegraphenwesen als solches steht unter der Leitung der Schweizerischen Oberpostdirektion in Bern. Beides sind aber getrennte Verwaltungen, die sich wiederum in je 11 Kreise teilen. Die einzelnen Post- und Telegraphenbureaux I., II., III. Klasse, sowie die Post- und Telegraphenablagen bilden die weitere Einteilung in der Organisation.

---

[1]) Vgl. Statuten der Versicherungskasse Art. 52—54.

a) Die Postbeamtin.

Wie aus verschiedenen Kreisschreiben der Oberpostdirektion hervorgeht, werden Frauen in den Bureaux I. und II. Klasse seit dem Jahre 1869 als eigentliche Postbeamtinnen (Commis) beschäftigt.[1]) Bereits früher wurden bei den Bureaux III. Klasse und bei den Ablagen zeitweilen weibliche Hilfskräfte eingestellt. Das damalige Arbeitsverhältnis der Postbeamtinnen wies gegen den Postbeamten einzig den Unterschied auf, dass die Frau Fr. 200.— weniger Jahresbesoldung erhielt als der Mann. Mit der Entwicklung des Postwesens stiess aber die Anstellung der Frauen in allen Dienstzweigen auf Schwierigkeiten. Die Gründe waren verschiedenartig. Einmal konnte die Frau nicht gut zum Nachtdienst herangezogen werden. Der beschwerliche Bahndienst war gleichfalls nicht für sie geeignet. Auch war erholungsbedürftigen und älteren Beamten die Möglichkeit genommen, sich in regelmässige Dienste versetzen zu lassen, da an diesen Stellen überall Frauen beschäftigt waren. So kam man 1894 dazu, die Ausbildung von Postbeamtinnen vollständig einzustellen. Heute beschränkt sich die Betätigung der Frau im Postbetriebsdienst hauptsächlich auf die Stelleinhaberinnen der Postbureaux III. Klasse; diesen Bureaux ist in vielen Fällen der Telegraph- und Telephondienst angegliedert.

Der gesamte Personalbestand der Schweizerischen Post- und Telegraphenverwaltung betrug im Dezember 1923:

[2]) Verwaltung	Gesamtzahl d. männl. u. weibl. Arbeitskräfte	davon sind weiblich		Total	
		auf Amtsdauer gewählt	provisorisch	absolut	in % aller
Postverwaltung.	15,681	1,120 [1])	85	1,205	7 3/4
Telegraphen- u. Telephonverwalt.	5,675	1,786 [2])	715	2,505	44

[1]) Davon sind 1,081 } Inhaberinnen von Post-, Telegraphen- oder Telephonbureaux III. Kl.
[2]) „ „ 197 }

Die Stelleinhaberinnen der Postbureaux III. Klasse werden nach § 1 C 3 der «Personalvorschriften betreffend die Ver-

[1]) Vgl. auch Dr. Oskar Wagner, «Die Frau im Dienste der Reichspost und Telegraphenverwaltung», S. 141 ff.

[2]) Nach Angaben des eidg. Personalamtes.

gütungen für die Besorgung des Postdienstes bei Bureaux III. Klasse und Ablagen» vom 1. April 1924 von der zuständigen Behörde, d. h. von der Kreisdirektion, ernannt. Sie sind im Gegensatz zu den Beamten der Postbureaux I. und II. Klasse nicht zu ausschliesslich persönlicher Dienstleistung verpflichtet. Sind Hilfskräfte zur Erledigung des Dienstes bei Bureaux III. Klasse erforderlich, so hat der Stelleinhaber diese selber zu stellen und zu honorieren. Er ist für den ganzen Betrieb des Bureaux persönlich verantwortlich. Mit dieser Regelung wird das Beamtenprinzip durch das Unternehmerprinzip durchbrochen. Die Gründe, die dazu führten, liegen in der Schwierigkeit einer richtigen Besoldung dieser Stelleinhaber; denn je nach dem Verkehr und der Inanspruchnahme der Postbureaux III. Klasse ergibt sich Arbeit für ganze oder z. B. für $2^3/_4$ Arbeitskräfte. Eine gleiche Besoldung aller dieser Stelleinhaber wäre deshalb unmöglich und ungerecht. Aus dieser Erwägung ist man dazu übergegangen, diese Personalkategorie auf Grund von sogenannten Verkehrsnoten zu entschädigen und zu besolden. Diese Verkehrsnoten werden alljährlich durch statistische Erhebungen festgestellt und darnach die Bureaux eingeteilt. 270 Verkehrsnoten gelten als Mass für die Tagesleistung einer Arbeitskraft bei täglich neunstündiger Arbeitszeit. Für jede Verkehrsnote wird jährlich eine Vergütung von Fr. 16.— ausgerichtet, die in Berücksichtigung des Dienstalters im Maximum auf Fr. 25.— erhöht wird (§ 4 C 3). Uebersteigt ein Postbureau III. Klasse die auf eine Person berechneten 270 Verkehrsnoten, so bezieht der Stelleinhaber für die Vergütung einer Hilfskraft für jede weitere Verkehrsnote Fr. 11.— jährlich. Die Stelleinhaber werden verpflichtet, ihr Aushilfspersonal unter billiger Anrechnung von Sachleistungen im Durchschnitt gleich zu besolden, wie dies bei der Post für beigezogene Hilfskräfte geschieht. Da dieser Bestimmung selten nachgelebt wird, verlangen die von den Stelleinhabern beschäftigten Hilfskräfte die Festlegung einer Minimalentlöhnung, dem sie als Gegengewicht einen Prüfungsausweis über einen bestandenen Postlehrkurs gegenüberstellen wollen.[1]) Auch wird vom schweizerischen

[1]) Das Total dieser Hilfskräfte wurde im Jahre 1923 auf 1,229 Personen ermittelt, wovon rund $^3/_4$ auf Frauen entfallen.

Postbeamtenverband der Wunsch geäussert, dass die Stelleinhaber nicht mehr als fünf Hilfskräfte auf eigene Rechnung (es handelt sich bei diesen fast ausschliesslich um Frauen) einstellen sollen. Verlangt der Betrieb eines Postbureaux III. Klasse mehr Aushilfspersonal, so sollte dieses direkt von der Verwaltung gestellt und besoldet werden.

Nach § 2 C 3 beziehen die Stelleinhaber neben den Beträgen der Verkehrsnoten die Vergütung für die Dienstzeit, die nicht durch Arbeitsleistungen ausgefüllt ist, die Kinder- und Ortszulagen und schliesslich die Vergütungen für besondere, in der Wertung der ordentlichen Arbeitsleistungen nicht inbegriffene Verrichtungen.

Es ist noch darauf hinzuweisen, dass für Postbureaux III. Klasse mit geringem Verkehr gewöhnlich Frauen, bei solchem mit grossem Verkehr in der Regel Männer gewählt werden. Die Zahl der Posthalter betrug im Dezember 1923 in der Schweiz 2,468, denen gegenüber die in der vorstehenden Aufstellung verzeichneten 1,081 Posthalterinnen stehen. Im allgemeinen sind die Erfahrungen mit den Stelleinhabern weiblichen Geschlechts der Postbureaux III. Klasse als gute zu bezeichnen, so dass die Postverwaltung nicht wie bei den früher ausgebildeten weiblichen Postcommis Veranlassung hatte, bei der Besetzung von Posthalterstellen von ihrer bisherigen Praxis abzuweichen.

Mit Ausnahme der soeben besprochenen Posthalterinnen, ist der Anteil der Frau im Postverwaltungs- und Betriebsdienst kein wesentlicher. Nach unseren Angaben bleiben nach Abzug der 1,081 Stelleinhaberinnen von Postbureaux III. Klasse noch 39 auf Amtsdauer gewählte und 85 provisorische Arbeitskräfte weiblichen Geschlechts, die sich auf die verschiedenen Verwaltungszweige und Betriebe wie folgt verteilen:

(Siehe Tabelle Seite 36)

[1]) Verwaltungszweig	auf Amtsdauer gewählte Beamtinnen u. Angestellte	weibliches Hilfspersonal
Oberpostdirektion.		
Hilfsbeamtinnen	—	12
Kreispostdirektionen.		
Beamtinnen	5	—
Hilfsbeamtinnen	—	5
Hilfsangestellte	—	1
Bureaux I. und II. Klasse.		
Beamtinnen	11	—
Hilfsbeamtinnen	—	40
Angestellte	1	—
Hilfsangestellte	—	4
Bureaux III. Klasse und Ablagen.		
Stelleinhaberinnen als Privatbeamtinnen	2	—
Beamtinnen	1	—
Hilfsbeamtinnen	—	12
Landbriefträgerinnen	19	—
Hilfsangestellte	—	11
Total	39	85

Von den vor dem Jahre 1894 gewählten Postbeamtinnen (Commis) ist heute die Zahl auf zehn zusammengeschmolzen. Vier von ihnen werden in der Verwaltung und die übrigen in den Postbureaux II. und III. Klasse verwendet. Ihre Besoldungsansätze stehen im Grundgehalt Fr. 400.— tiefer als bei den Postbeamten.

Beim Hilfspersonal weiblichen Geschlechts handelt es sich vorzugsweise um Bureaugehilfinnen, die in den Kanzleien der Oberpostdirektion und in den Kreisdirektionen als Maschinenschreiberinnen und Kopistinnen tätig sind. Ferner werden in den Checkbureaux und den Kontrollstellen Hilfsbeamtinnen zum Maschinenrechnen und zu leichteren Kontrollarbeiten herangezogen. In letzter Zeit werden auch bei den Postbureaux I. und II. Klasse Hilfskräfte weiblichen Geschlechts beschäftigt.

[1]) Laut Personalbestand der Schweiz. Postverwaltung für den Monat Dezember 1923.

Für die gesamte Gruppe der Hilfsbeamtinnen sind die Dienstvorschriften der Schweizerischen Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung betreffend das Dienstverhältnis der Bureaugehilfinnen vom 1. April 1924 (C 5*a*) massgebend. Ihr Inhalt ist kurz folgender: Die zu besetzenden Stellen von Bureaugehilfinnen werden im Gegensatz zu den Bestimmungen für Bureaugehilfinnen der Zentralverwaltung (allgemeine Bundesverwaltung) durch öffentlichen Wettbewerb ausgeschrieben, wobei folgende Bedingungen gestellt werden:

a) Schriftliche Anmeldung unter Beigabe eines Leumundszeugnisses und von Ausweisen über den Bildungsgang.

b) Das Mindestalter des Eintritts ist auf 18, das Höchstalter auf 25 Jahre festgesetzt.

c) Verheiratete Frauen sind von der Anstellung als ständige Bureaugehilfinnen ausgeschlossen. [1])

d) Als Vorbildung wird eine gute allgemeine Bildung verlangt. Ausser der Muttersprache soll die Bewerberin mindestens eine zweite Landessprache gründlich kennen. Für den Verwaltungsdienst wird die Kenntnis des Maschinenschreibens und des Stenographierens verlangt. Bewerberinnen von Stellen bei den Postbetriebsbureaux können nur Berücksichtigung finden, wenn sie sich über eine Tätigkeit von mindestens drei Jahren (ohne Lehrzeit) im Post-, Telegraphen- oder Telephonbetriebsdienst ausweisen können.

---

[1]) Im Kreisschreiben 2 vom 13. Januar 1922 der schweizerischen Oberpostdirektion an die Unterabteilungen betreffend «Ständige Bureaugehilfinnen — Verheiratung» wird darauf hingewiesen, dass es bei den «heutigen schwierigen Erwerbsverhältnisen nicht in der Aufgabe des Staates liegen könne, durch Beschäftigung von Frau und Mann oder durch Weiterverwendung von Frauen, deren Ehegatte anderweitig sein Auskommen findet, Hand zu einer Häufung der Einkünfte zu bieten und damit andern Arbeitskräften, die es nötiger haben, eine Verdienstgelegenheit vorzuenthalten». Ferner sei der Doppelberuf der Beamtin und Mutter zugleich mit der Tätigkeit in einer öffentlichen Verwaltung aus verschiedenen Gründen nicht gut zu vereinen. Wir können uns dieser Begründung für die Beamtinnen, die unregelmässige Dienste zu leisten haben, vollständig anschliessen, dagegen sollte in den allgemeinen Verwaltungen die bisherige Regel aufrecht erhalten bleiben, wonach die Gehilfinnen bei ihrer Verheiratung auf ihr Gesuch hin — das in den meisten Fällen eine unsichere Vermögenslage der neugegründeten Familie als Grund aufweist — weiter beschäftigt würden.

Den Vorzug erhalten Bewerberinnen (für alle Stellen), die sich über eine abgeschlossene Handelsschulbildung ausweisen können oder eine kaufmännische Lehrzeit bestanden haben.

e) Zur Feststellung des Gesundheitszustandes der Kandidatin hat vom Vertrauensarzt der Verwaltung eine Eintrittsuntersuchung zu erfolgen.

Nach Art. 4, Abs. 3 C 5*a* dauert das Vertragsverhältnis der Post-, Telegraph- und Telephonbureaugehilfinnen unbestimmte Zeit und kann beidseitig auf Monatsfrist gelöst werden. Durch diese neue Bestimmung kommt wieder deutlich zum Ausdruck, dass man in den Bundesverwaltungen bestrebt ist, die Arbeitskräfte weiblichen Geschlechts immer mehr als eigene Personalkategorie zwischen den Beamten und Angestellten zu betrachten. Die Begründung dieser Tendenz mag darin zu suchen sein, dass man durch den ständigen Wechsel im Personalbestand der Frauen (durch Verheiratung etc.) nicht geneigt ist, die Bureaugehilfinnen schon nach kurzer Dienstzeit auf Amtsdauer zu wählen.

Die Bureaugehilfinnen der Post- und Telegraphenverwaltung werden im Gegensatz zum gelernten Postpersonal als *angelernte* Arbeitskräfte gewertet und nach Art. 6, Abs. 4 C 5*a* folgendermassen besoldet:

	Mindest-		Höchstansatz in Franken	
1. Lohnstufe	230. —	bis	375. —	im Monat
2. »	200. —	»	320. —	» »
3. »	170. —	»	270. —	» »

«Zu diesen Ansätzen kommt noch die Ortszulage nach Massgabe der für das übrige Bundespersonal geltenden Regelung.» Laut Angaben der Oberpostdirektion werden nach diesen Lohnstufen besoldet:

	Zahl der Bureaugehilfinnen Lohnstufen:		
	I.	II.	III.
in der Verwaltung	11	4	—
im Betrieb	18	2	1
in den Checkbureaux . . .	24	3	—
Total			63 Bureaugehilfinnen

Vergleicht man die Besoldungsverhältnisse der Bureaugehilfinnen der Bundeszentralverwaltung, so sind dort nur zwei Lohnstufen zu verzeichnen. Diese Unterscheidung ist eingeführt worden, um den höheren Anforderungen der Post-, Telegraphen- und Telephonbureaugehilfinnen gerecht zu werden. Die gleiche Regelung in der Besoldung ist auch für die Bureaugehifinnen der schweizerischen Bundesbahnen eingeführt worden. Weil in den beiden Besoldungsstufen für die Bureaugehilfinnen der Bundeszentralverwaltung die für Bern gleichbleibende Ortszulage bereits miteingerechnet ist, so erscheinen die entsprechenden Besoldungsansätze für die Bureaugehilfinnen der Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung, sowie bei der Bundesbahnverwaltung etwas tiefer.

Nach Art. 8, Abs. 1 der C 5*a* werden den Bureaugehilfinnen der Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung in Krankheitsfällen folgende Ansätze bewilligt:

Bis zu einer Verwendungsdauer von drei Monaten:
Keine Lohnauszahlung,
von mehr als 3 und bis zu 12 Monaten: Bis 1 Monat (30 Tage)
» » » 12 » » » 24 » » 2 Monate (60 »)
» » » 24 » » » 36 » » 4 » (120 »)
den vollen Lohn;
nach dem 4. bis 8. Monat zwei Drittel des Lohnes
» » 8. » 12. » ein » » »
» » 12. » — —
von mehr als 36 Monaten gleiche Behandlung wie bei dem auf Amtsdauer gewählten Personal.

Die Bestimmungen der eidgenössischen Versicherungskasse finden auch auf die Bureaugehilfinnen der Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung — gleich wie bei den Beamtinnen der Bundeszentralverwaltung — Anwendung.

Zufolge der guten Erfahrungen mit den Bureaugehilfinnen in der Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung inbezug auf Leistung im Verhältnis zu ihren relativ niedrigen Besoldungen, beabsichtigt die Oberpostdirektion, den Tätigkeitsbereich der Postgehilfin nach und nach bedeutend zu erweitern. In einem ausführlichen Schreiben der Oberpostdirektion vom 21. November 1922 an die Abteilungen der Oberpostdirektion

und an die Kreisdirektionen betreffend «Verwendung von weiblichem Personal bei der Postverwaltung» wird unter anderem erwähnt, dass ohne Zweifel ein ziemlich grosser Teil der gegenwärtigen Beamtenarbeiten vorteilhaft Gehilfinnen übertragen werden könnte. In der Begründung wird darauf hingewiesen, dass die Einwände, die früher gegen die weiblichen Postcommis erhoben worden seien, in dem Momente dahinfallen, da für das weibliche Geschlecht weniger günstige Besoldungsbedingungen vorgesehen werden als für das männliche nach dem Grundsatz, dass jede Leistung nach ihrem wirklichen Wert oder ihrer Wichtigkeit bezahlt werden soll. Von den Arbeiten, die Bureaugehilfinnen zugeteilt werden könnten, sind in verschiedenen Schreiben der Oberpostdirektion folgende erwähnt:

a) In der Verwaltung:

Bei der Kanzlei der Oberpostdirektion. Ausfertigung der von der Oberpostdirektion und ihren Abteilungen ausgehenden Briefe auf der Schreibmaschine. Ausfertigung der Stenogramme. Stenographische Aufnahme und Ausfertigung von Protokollen anlässlich grösserer Konferenzen.

Bei der Abteilung für Kraftfahrwesen. Besorgung der Registratur und der Aktenkontrolle. Besorgung der Werkstattbuchhaltung und Ausfertigung von Stenogrammen.

Bei der Oberpostkontrolle. Prüfung der Auszahlungsrechnungen auf Grund der ausgezahlten Postanweisungen. Länderweises Spiel dieser Anweisungen mit der Additionsmaschine. Reinsortierung dieser Anweisungen nach den Aufgabepoststellen. Maschinelle und handschriftliche Ausfertigung der abgehenden Einzelrechnungen. Vormerk des Eingangs in den Einzahlungsrechnungen der Poststellen der vom Ausland bezahlten und angerechneten Postanweisungen. Prüfung der Taxen. Gewisse Vorbereitungsarbeiten für die Bilanzen. Aushilfe im Listendienst. Prüfung und Umrechnung der nach Listenländern bestimmten Anweisungen. Ausfertigung der Listen mit der Schreibmaschine. Eintragung der Post- und Zahlungsanweisungen in die Auszahlungsrechnungen. Abtrennen der Postanweisungsabschnitte und

länderweises Ordnen derselben durch Anziehen an Schnüre. Prüfung der Frankaturen und Erlasse der bez. Rückmeldungen. Besorgung leichterer Korrespondenz (Rücksendung von Anweisungen wegen Unregelmässigkeiten aller Art). Ausfertigung von Postanweisungen aus Listenländern nach der Schweiz. Numerieren der bezüglichen Anweisungsformulare mit dem Nummerateur. Auspacken der von den Poststellen eingehenden Sendungen und Anerkennen derselben. Verteilen der Rechnungen nach Kreisen. Nachprüfung der Auszahlungsrechnungen, Anfertigen der daherigen Zusammenstellungen nach Gruppen und Kreisen. Verteilen der Anweisungen nach Aufgabestellen und Ordnen nach Nummern. Prüfung der Einzahlungsrechnungen der Poststellen durch Aufrechnen der Anweisungen. Ausziehen der fehlenden Anweisungen. Erstellen der kreisweisen Zusammenstellungen auf Form. 4709. Ausfertigung der Mitteilungen von Additionsfehlern und unrichtige Buchungen an die Poststellen. Nachprüfung der Frankaturen.

Beim Postcheckinspektorat. Aufrechnen der von den Checkbureaux abgelieferten Einzahlungsscheine zum Zwecke der Prüfung der von diesen Bureaux erstellten Verzeichnisse. Sortieren der Einzahlungsscheine nach den Aufgabestellen. Ordnen der Einzahlungsscheine der grössern Poststellen nach Hunderten der Aufgabenummern. Prüfung der Einzahlungsrechnungen der Poststellen durch Aufrechnung der Einzahlungsscheine. Prüfung der Auszahlungsrechnungen der Poststellen durch Aufrechnung der von ihnen abgelieferten Zahlungsanweisungen. Sortieren der Zahlungsanweisungen nach den Checkbureaux auf Aufrechnung der Anweisungen, um feststellen zu können, ob die zwischen den von den Checkbureaux verrechneten Auszahlungen mit denjenigen der Poststellen übereinstimmen. Nachprüfung der Zusammenstellung der Kontoguthaben an Hand der Postcheckrechnungen. Alle Nachprüfungen werden mit der Additionsmaschine vorgenommen.[1])

[1]) Laut Angaben des Schreibens Nr. 573. 9. 1 vom 11. März 1924 der Oberpostdirektion. Die praktische Ausführung dieser Untersuchung würde soweit möglich auch für die Kreispostdirektionen und die Kreispostkontrollen zur Anwendung kommen.

b) Beim Betrieb:

Bureaux I. Klasse Briefpost: Schalterdienst bei der Briefaufgabe. Einschreibung der eingeschriebenen Briefpostgegenstände. Schlossfächerdienst. Postlagerdienst. Ausscheiden der Briefschaften für die Briefträger. Zeitungsdienst.

Paketpost: Behandlung der ankommenden und abgehenden Nachnahmen, Anrechnungskarten. Einschreibung der aufgegebenen summarischen Pakete. Einschreibung für das Bestellpersonal.

Nachnahmen: Die meisten Dienste, mit Ausnahme derjenigen, welche besondere Kenntnisse der Leitvorschriften erfordern (Bedienung der Additionsmaschine).

Postanweisungen und Einzahlungsscheine: Einschreibung in die Ein- und Auszahlungsrechnung, Behandlung der Einzugsmandate etc.

Check: Ungefähr zwei Drittel der Arbeiten bei den Checkbureaux.

Bureaux II. Klasse: Auf je drei Dienste könnte durchschnittlich einer Gehilfinnen übertragen werden, vorausgesetzt, dass die geeigneten Arbeiten entsprechend zusammengelegt würden.

Bureaux III. Klasse: Im allgemeinen könnte für alle unentbehrlichen Hilfsarbeitskräfte im Bureaudienst weibliches Personal verwendet werden. Ganz besonders ist dies der Fall bei kombinierten Bureaux [1]).

Die Personalsektion der Schweiz. Oberpostdirektion schätzt die Zahl der Beamten, welche auf Grund der vorbesprochenen Untersuchung durch Hilfsbeamtinnen ersetzt werden könnten, provisorisch und unverbindlich wie folgt ein:

		Zahl der durch Gehilfinnen zu ersetzenden Beamten
Bei der Oberpostdirektion:	Kanzlei	4
	Kontrolle	26
	Checkinspektorat .	25
	Kraftfahrwesen . .	2
	Uebertrag	57

[1]) Laut Angaben des Kreisschreibens der Oberpostdirektion vom 21. November 1922 an die Abteilungen der Oberpostdirektion u. an die Kreispostdirektion betr. Verwendung von weiblichem Personal bei der Postverwaltung.

	Zahl der durch Gehilfinnen zu ersetzenden Beamten
Uebertrag	57
Bei den Kreisdirektionen	15
Bei den Checkbureaux	146
Im Betriebsdienst	199
Von den Posthaltern einzustellende Hilfskräfte ca.	250
Total der Beamten, die durch Hülfsbeamtinnen ersetzt werden könnten	657

Dass es sich bei der soeben besprochenen Untersuchung über eine ev. Erweiterung des Tätigkeitsbereiches der Beamtin in der Schweizerischen Postverwaltung nur um eine Frage der Zeit und der Erfahrung handeln kann, ist klar. Immerhin zeigt schon der Hinweis auf die Möglichkeit einer Verschiebung in der Personalzusammensetzung zu Gunsten der weiblichen Arbeitskräfte, welch grosses Gebiet der Frau als Posthülfspersonal für die Zukunft noch offen steht.

b. Die Telegraphen- und Telephonbeamtin.

In den Telegraphenbureaux aller Klassen werden Telegraphistinnen seit dem Jahre 1870 als Beamtinnen i. e. S. in grösserer Zahl beschäftigt. Die Frauen hatten wie die Männer einen zweijährigen Telegraphistenlehrkurs zu bestehen. Aehnliche Umstände wie bei den Postcommis weiblichen Geschlechts haben dazu geführt, seit dem Jahre 1888 keine Telegraphistinnen mehr zu patentieren. In den von 1870—1888 alljährlich stattgefundenen Telegraphistenlehrkursen wurden insgesamt 307 männlichen und 192 weiblichen Teilnehmern das Patent erteilt. [1]) Vom Jahre 1888—1912 konnten sich die Telegraphistinnen nur noch als provisorische Telegraphengehilfinnen in der Telegraphenverwaltung aufnehmen lassen, während sie bis 1888 gleich wie die Männer auf Amtsdauer gewählt wurden. Seit dem 1. April 1912 ist man aber wieder dazu übergegangen, eine beschränkte Zahl von Telegraphengehilfinnen in das definitive Anstellungsverhältnis vorrücken zu lassen. Heute besteht rund ein Drittel des definitiven Telegraphenpersonals aus Frauen.

[1]) E. Brunner, «Beitrag zur Frauenfrage in der Telegraphen- und Telephon-Verwaltung», S. 5.

Mit der öffentlichen Uebernahme des Telephonbetriebsdienstes durch den Bund im Jahre 1881 eröffnete sich der Telephonistin ein neues und grosses Arbeitsgebiet, das sie bis heute mit wenigen Ausnahmen allein besorgt.

Die Tätigkeit der Telephon- und Telegraphenbeamtin erstreckt sich in beiden Verwaltungen auf alle Abteilungen des Telegraphen- und Telephonbetriebes. Beim Telegraph sind die Gehilfinnen hauptsächlich an den Morseapparaten tätig; dagegen können sie in neuerer Zeit auch zur Bedienung der Spezialapparate (Hughes und Baudot) herangezogen werden. Ihre Beschäftigung im Betriebsdienst erstreckt sich des weitern auf den Schalter- und Telegrammabfertigungsdienst. Sowohl die Telegraphengehilfinnen als auch die Telephonistinnen sind im eigentlichen Verwaltungsdienst als Kopistinnen, Rechnerinnen und als Stenotypistinnen tätig. Sie werden auch im Kassawesen, in der Statistik und in der Registratur beschäftigt. Im Telephonbetriebsdienst besorgen die Telephonistinnen unter der Leitung von Aufsichtsbeamtinnen den gesamten Gesprächsvermittlungsdienst.

Laut spezialisierten Angaben über den Personalbestand auf Dezember 1923 verteilen sich die auf Seite 33 hiervor erwähnten 2,505 in der Telegraphen- und Telephonverwaltung beschäftigten Frauen auf folgende Verwaltungszweige:

(Siehe Tabelle nebenstehend).

Während im Dezember 1923 in der Verwaltung der Obertelegraphendirektion bei einem Total von 185 Verwaltungsbeamten die Zahl der Beamtinnen 42 (= 22 %) betrug, findet man z. B. beim Personal der Telephonbureaux I. und II. Klasse mit Ausschluss der Arbeiter den Anteil der Frauen mit 2,048 Personen aufgeführt, d. h. 82 % bei einem Total von 2,486 Arbeitskräften. Vergleicht man den prozentualen Anteil der Frauen einerseits der Post- und andererseits der Telegraphen- und Telephonverwaltung miteinander, so entfallen auf 100 Postangestellte acht Frauen, während in der Telegraphen- und Telephonverwaltung im Durchschnitt auf 100 Arbeitskräfte 44 Beamtinnen kommen. Dieser auffallende Unterschied in den beiden Verwaltungen ist darauf zurückzuführen, dass seit 1894 keine Postbeamtinnen (Commis) ausgebildet und herangezogen

Verwaltungszweig	auf Amtsdauer gewählte Beamtinnen	weibliches Hülfspersonal
Obertelegraphendirektion.		
Beamtinnen	34	—
Hilfsbeamtinnen	—	8
Kreistelegraphendirektionen.		
Beamtinnen	12	—
Hilfsbeamtinnen	—	1
Telegraphenbureaux I. Klasse.		
Beamtinnen	110	—
Hilfsbeamtinnen	—	95
Telephonbureaux I. u. II. Klasse.		
Beamtinnen	68	—
Aufseherinnen und Telephonistinnen .	1,365	—
Aspirantinnen und Lehrtöchter . . .	—	51
Hilfsbeamtinnen (Reservetelephonistinnen) . . .	—	564
Bureaux III. Klasse.		
Stelleinhaberinnen ohne Post . . .	197	—
» » mit » . . .	(298)	—
Total	1,796	719=2,505

wurden, während man die Telegraphistin vom Jahre 1888 bis 1912 immer noch als provisorische Gehilfin weiter beschäftigte. An Stelle einer zweijährigen Lehrzeit musste sie nur noch einen Kurs von 6 Monaten bestehen, hatte aber dafür den Nachteil, auch entsprechend geringer besoldet zu werden als früher.

Ueber die Heranbildung, Prüfung und Verwendung von Telegraphengehilfinnen und Reservetelephonistinnen gibt die Verordnung des Bundesrates vom 12. Oktober 1917 näheren Aufschluss. Zusammenfassend seien daraus folgende Bestimmungen erwähnt:

Die Telegraphen- und Telephonämter I. und II. Klasse bilden je nach Bedürfnis provisorische Telegraphengehilfinnen und Reservetelephonistinnen aus. Die Auswahl der Lehrtöchter geschieht auf Grund einer vorausgehenden öffentlichen Stellenausschreibung. Die Bewerberinnen sollen wenn möglich am Amtsorte wohnen; sie müssen gut beleumdet sein und beim Eintritt

in die Lehrzeit das Mindestalter von 16 Jahren überschritten haben. Das Höchstalter für eine Aufnahme darf 22 Jahre nicht überschreiten. Ueber das Ergebnis des Gesundheitszustandes der Bewerberinnen erstattet der Vertrauensarzt der Verwaltung Bericht.[1])

Sind die genannten Erfordernisse erfüllt, so haben sich die Bewerberinnen einer Schulprüfung zu unterziehen. Diese erstreckt sich auf die Fächer: Muttersprache, zum mindesten eine Fremdsprache, Geographie und Rechnen. Als Anforderungen werden gestellt: In der Muttersprache das Niederschreiben eines Aufsatzes mit Themen des «täglichen Lebens» und aus der Natur; in den Fremdsprachen ein Diktat mit nachheriger Uebersetzung; im Rechnen das Lösen von vier Aufgaben in allen Rechnungsarten mit ganzen Zahlen und in der Geographie die Beantwortung von 10 Fragen aus der schweizerischen und der allgemeinen Länderkunde. Die Bewertung der Leistungen geschieht mit den Noten 1—5, wobei Note 1 als «ungenügend» und Note 5 als «sehr gut» bezeichnet wird. Im allgemeinen sollen nur Lehrtöchter aufgenommen werden, die in der Schrift und in den Fremdsprachen wenigstens drei Punkte und überdies eine Gesamtpunktzahl von 15 erreichen.

Die Ausbildung der Lehrtöchter beträgt für den Telegraphendienst sechs Monate und für den Telephondienst zwei Monate. Während der Dauer der Lehrzeit erhalten die Telegraphenlehrtöchter ein Taggeld von Fr. 2.— im ersten Monat, Fr. 3.— in den folgenden drei Monaten und Fr. 5.— in den zwei letzten Monaten. Die Telephonistinnen erhalten während ihrer zweimonatigen Lehrzeit Fr 2.— im Tag. Zu diesen Ansätzen tritt noch eine Ortszulage.

Während der Lehrzeit haben die Lehrtöchter in beiden Verwaltungen den Betriebsdienst mit Ausnahme technischer Kenntnisse, die Bestimmungen der Betriebsvorschriften und das Verrechnungswesen zu erlernen. Nach Ablauf der Lehrzeit haben die Telegraphen- und Telephonlehrtöchter ein Schlussexamen zu bestehen. Um als Telegraphengehilfin oder als

[1]) Von Frauenseite wird für diese Untersuchungen und auch für den Krankendienst der Verwaltung die Beiziehung einer Aerztin verlangt. Dieser Forderung könnte entsprochen werden, sobald die betreffende Aerztin im ausschliesslichen Dienst der Verwaltung (z. B. in der Bundesverwaltung) stände.

Reservetelephonistin ernannt werden zu können, muss die Geprüfte in fünf Fächern die Gesamtpunktzahl von mindestens 15 und in jedem geprüften Fach in der Regel die Note 3 erreichen. Die Bewertungsgrundsätze sind die gleichen wie bei den Aufnahmeprüfungen der Lehrtöchter.

Das Anstellungsverhältnis der Telegraphengehilfinnen und Reservetelephonistinnen ist vorerst ein provisorisches. Bei grober Pflichtverletzung, bei Untauglichkeit oder wenn die Verwaltung ihrer nicht mehr bedarf, können sie jederzeit entlassen werden. Sie werden je nach Verkehr oder andern Umständen besondern Diensttouren zugeteilt, doch können sie keinen Anspruch auf volle Beschäftigung erheben. Seit Anfangs 1922 garantiert jedoch die Telegraphen- und Telephonverwaltung jeder Gehilfin und Reservetelephonistin, die von Beginn der Lehrzeit an während eines Jahres zu ihrer Verfügung gestanden hat, für die Folgezeit eine durchschittliche Beschäftigung von 20 Tagen pro Monat (bezahlte Ruhetage inbegr.).

Die Telegraphengehilfin und Reservetelephonistin wird für ihre Leistungen mit einem Taggeld entschädigt, das vom Tage ihrer Ernennung an während eines Jahres Fr. 7.50 — beträgt. Bei guten Leistungen wird das Taggeld von Beginn des zweiten Jahres und der Dienstbereitschaft an auf Fr. 8. — und weiterhin jährlich um je 25. Rp. bis zum Maximalbetrage von Fr. 11.— erhöht. In Ortschaften mit teuren Lebensverhältnissen werden Ortszulagen gewährt, die pro Lohntag für die Telegraphengehilfinnen und Reservetelephonistinnen nach fünf Teuerungsstufen zwischen 20 Rp. und Fr. 1. — betragen. Werden beim definitiv gewählten Personal Stellen frei, so können die Telegraphengehilfinnen und Reservetelephonistinnen mit befriedigenden Leistungen und bei gutem Verhalten auf Amtsdauer gewählt werden. Durchschnittlich dauert die Zeit bis zu einer definitiven Wahl je nach Grösse der Bureaux und Zentralen zwischen zwei und vier Jahren.

Ueber das Dienstalter der in den Jahren 1921—1923 ausgetretenen definitiven Telephonistinnen und über die Begründung ihres Austrittes geben die nachstehenden Zusammenstellungen Aufschluss:

A. Zusammenstellung über das Dienstalter der in den Jahren 1921/1923 ausgetretenen definitiv gewählten Telephonistinnen:

Dienstalter	Zahl der ausgetretenen Beamtinnen Stand		Dienstalter	Zahl der ausgetretenen Beamtinnen Stand	
	1921/23	März 1913		1921/23	März 1913
1.	15	25	19.	—	—
2.	37	28	20.	—	—
3.	37	32	21.	2	—
4.	24	23	22.	—	—
5.	13	20	23.	—	—
6.	6	17	24.	—	—
7.	5	11	25.	4	—
8.	8	13	26.	2	—
9.	7	8	27.	2	—
10.	6	7	28.	1	—
11.	5	3	29.	1	—
12.	3	3	30.	—	—
13.	2	2	31.	—	—
14.	3	2	32.	—	—
15.	1	1	33.	1	—
16.	—	1	34.	1	—
17.	1	2	36.	—	—
18.	—	—	36.	3	—

B. Grund des Austrittes:

	Zahl der Beamtinnen
1. Verheiratung	103
2. Pensionierung, Abfindung	28
3. Ohne Grundangabe	26
4. Entlassungen	9
5. Ableben	7
6. Gesundheitsrücksichten	6
7. Berufswechsel	6
8. Auswanderung	5
Total der in den Jahren 1921/23 ausgetretenen Telephonistinnen	190

Die Aufstellung A zeigt vor allem, dass die durchschnittliche Amtsdauer der Telephonistin inklusive Lehr- und Reservezeit rund 6 $^1/_2$ Jahre beträgt. Bei der in der Aufstellung B genannten

Gründe des Austrittes ist besonders hervorzuheben, dass etwas mehr als die Hälfte durch Verheiratung ausschieden, während rund ein Fünftel der Gesamtzahl aus Gesundheits- und Altersrücksichten ihren Beruf als Telephonistinnen aufgaben. Gegenüber dem in Tabelle A verzeichneten Stand der Austritte im März 1913 (durchschnittliche Amtsdauer 5 Jahre) hat sich heute die Amtsdauer der ausgetretenen Telephonistinnen um ca. $1^1/_2$ Jahre erhöht.

Bei den seit 1921/23 ausgetretenen *Reserve*-Telephonistinnen waren folgende Dienstalter zu verzeichnen:

	Anzahl der Austritte
im 1. Dienstjahr	39
» 2. »	54
» 3. »	24
» 4. »	4
» 9. »	1
» 11. »	1

Auch bei diesen Zahlen spielt die Verheiratung und die Berufsänderung in dem Grund des Austrittes die wichtigste Rolle. Ueber das Dienstalter der noch im Dienste stehenden definitiven Telephonistinnen wird in § 11 unserer Ausführungen noch zu sprechen sein.

Bei den Besoldungsbestimmungen für die auf Amtsdauer gewählten Telegraphengehilfinnen und Telephonistinnen wird unterschieden, ob der Amtsort 10,000 und mehr Einwohner oder weniger als 10,000 aufweist; bei Ortschaften mit über 10,000 Einwohnern wird der Höchstansatz der Besoldung um Fr. 200.— pro Jahr erhöht. Laut Besoldungsgesetz vom 6. Oktober 1911 betragen die Mindest- und Höchstansätze für die Telegraphistinnen Fr. 2,000.— bis Fr. 3,600.— im Jahr. Diese Ansätze gelten nur für die vor dem Jahre 1888 patentierten Telegraphistinnen; ihre Zahl ist heute gleich wie bei den Postbeamtinnen sehr gering. Der Telegraphist II. Klasse bezieht im Minimum Fr. 2,000.— und im Maximum Fr. 4,000.— Grundbesoldung im Jahr. Auch hier besteht also zwischen dem Telegraphisten II. Klasse und der vor 1888 patentierten Telegraphistin ein jährlicher Besoldungsunterschied von Fr. 400.— im Höchstansatz.

Die Aufseherinnen in den Telephonzentralen beziehen im Minimum Fr. 1,700.—, im Maximum Fr. 2,800.— Jahresbesoldung. Telegraphengehilfinnen, Telephonistinnen, Maschinenschreiberinnen, Kopistinnen beziehen im Minimum Fr. 1,400.— und im Maximum Fr. 2,400.— Grundbesoldung im Jahr. Die Besoldungserhöhungen steigen für die letztgenannte Personalgruppe alle drei Jahre vom Anfangssatz bis zum Höchstansatz um jeweilen Fr. 400.—.

Zu all den für die Telegraphen- und Telephonverwaltung genannten Grundbesoldungen sind bis auf weiteres die alljährlich von der Bundesversammlung zu bewilligenden Teuerungszulagen zu rechnen, die im Durchschnitt 70 % der Besoldung betragen.

In der bereits öfters erwähnten Botschaft des Bundesrates vom 18. Juli 1924, betreffend Entwurf eines Bundesbeamtengesetzes, sind für die Telephonistinnen folgende Besoldungen (inkl. Teuerungszulagen etc.) vorgesehen:

Telephonistinnen I. Klasse	im Minimum	Fr. 2,700.—	jährlich
	im Maximum	Fr. 4,100.—	»
Telephonistinnen II. Klasse	im Minimum	Fr. 2,600.—	»
	im Maximum	Fr. 3,800.—	» [1]

Die Klassifizierung der Telephonistinnen in Beamtinnen I. und II. Klasse wurde seit 1. Juni 1924 in den Zentralen Bern, Basel, Biel, La Chaux - de - Fonds, Chur, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern, Neuenburg, St. Gallen, Schaffhausen, Winterthur und Zürich provisorisch vorgenommen. Diese Neuerung soll zur Hebung der Leistungen der Telephonistinnen dienen. Als Masstab für diese Klassifikation werden die von den Aufseherinnen durchgeführten Beobachtungen *allgemeiner* Natur und die Beobachtungen über die *Ausnützung* von Fernleitungen zur Grundlage genommen. Die Messungen der Leistung der einzelnen Telephonistin wird von einer Aufseherin während der Dauer einer Stunde durch direkte Drahtverbindung vorgenommen. Die Anzahl der Verbindungen und der begangenen Fehler werden genau verzeichnet. Nach der Beobachtung wird auf einem besonders dazu dienenden Formular die Anzahl der nützlichen Minuten festgestellt. Aus diesen und der Zahl der

[1]) Botschaft des Bundesrates v. 18. Juli 1924, graph. Darst. XI, S. 134/35.

Verbindungen wird eine Punktzahl berechnet. Für die endgültige Punktberechnung gilt die Formel n mal t minus der mit 10 multiplizierten Taxationsfehler, wobei n die Anzahl der Verbindungen und t die Zahl der nützlichen Minuten bedeuten. So hat z. B. die Telephonistin X folgendes Messungsergebnis für eine beobachtete Stunde aufzuweisen:

Anzahl der Verbindungen in der Stunde . . .	$n =$	13
Anzahl der Gesprächseinheiten in der Stunde .	$g =$	22
Anzahl der nützlichen Minuten in der Stunde .	$t =$	48,16
Begangene Fehler	=	3
Anzahl der Punkte $= n \times t = 13 \times 48{,}16$ . . .	=	627
minus Anzahl der Taxationsfehler $= 3 \times 10$ . .	=	30
bleiben Punkte		597

Bei der vorstehenden Rechnungsart übt die jeweilige Stärke des Telephonverkehrs einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Punktzahl aus. Dieser wird dadurch auszugleichen versucht, dass man die sich auf 20 Stunden erstreckenden Messungen zu verschiedenen Tageszeiten vornimmt. Ferner wird die jeweilige Stärke des Gesprächsvermittlungsdienstes auf dem Messungsformular vermerkt.

Für die Beobachtungen allgemeiner Natur werden die von der Telephonistin begangenen Fehler je nach Wichtigkeit zu nachfolgenden Punktanrechnungen von dem Total der Verbindungen in Abzug gebracht:

	Fehlerwert in Punkten
Wiederholt nicht	3
Versteht nicht	1
Spricht undeutlich	3
Macht unnötige Bemerkungen . . .	3
Unhöflicher Ton	5
Entschuldigt sich nicht	3
Prüft schlecht	5
Unterbrochene Verbindungen	3
Falsche Verbindungen gegeben . . .	3
Belauscht Gespräche	5
Schwatzt	5
Manipulationsfehler	3

Nach den Ergebnissen über die allgemeinen Beobachtungen (d. h. Punktzahl in 10 Stunden), ferner nach den Leistungen im Ferndienste einer Telephonistin (d. h. Produkt $n \times t$ etc. und Mittelwert von 20 Messungsstunden) sowie schliesslich nach dem Urteil der Aufseherinnen werden die Telephonistinnen nach ihren Gesamtleistungen in einer Rangliste aufgeführt. Auf Grund dieser Ergebnisse soll jeweilen ein bestimmter Prozentsatz der geprüften Beamtinnen zu Telephonistinnen I. Klasse befördert werden.

Das ganze System dieser interessanten Prüfungen erinnert stark an die Taylormethoden. Indem die Telephonistin über jede Messung ihrer Leistungen Aufschluss erhält, wird dadurch ihr Arbeitseifer wesentlich gefördert. Wie bereits erwähnt, hat eine definitive Klassifizierung in Telephonistinnen I. und II. Klasse noch nicht stattgefunden. Von Personalkreisen wird die vorgesehene Bestimmung, dass eine Telephonistin auch bei vorzüglichen Leistungen erst nach dem 7. Dienstjahre in die I. Klasse befördert werden könne, als zu streng empfunden.

In den «Periodischen Nachrichten» der Obertelegraphendirektion vom Januar 1924 wird auf Seite 3 über den positiven Wert der oben dargestellten Messungen auf folgende Momente hingewiesen: «Der wirtschaftlich wichtigste Faktor im Lokaldienste ist die Anzahl der von jeder Beamtin stündlich hergestellten Verbindungen; je höher diese Zahl ist, umso grösser ist der Reingewinn. Im Ferndienste dagegen spielt die Anzahl der auf jeder längeren Leitung erzielten nützlichen Minuten die Hauptrolle, weil die Anlagen (Abschreibungen, Verzinsung und Unterhalt) für lange Leitungen, wie z. B. Bern — St. Gallen, in jeder Minute der strengsten Stunde ca. 12— 15 mal höher sind als die Ausgaben für Telephonistinnenlöhne. Die Dienstqualität ist natürlich auch von grosser Wichtigkeit.»

Was das Dienstverhältnis der Stelleinhaberinnen von Telegraphen- und Telephonbureaux III. Klasse betrifft, so wurden nach den Angaben des Personalbestandes der Telegraphen- und Telephonverwaltung auf Dezember 1923 in der Schweiz 197 Frauen und 116 Männer in diesen Aemtern beschäftigt. Für das Besoldungswesen dieser 197 Stelleinhaberinnen sind die Personalvorschriften der schweizerischen Telegraphenverwaltung

betr. «Vergütung für die Besorgung des Telegraphen- und Telephondienstes bei Bureaux III. Klasse vom 21. Dezember 1923 (C 12) massgebend.» Im grossen und ganzen gelten hier die gleichen Grundsätze, wie sie auf den Seiten 34 ff. hiervor für die Vergütung der Stelleinhaberinnen vom Postbureaux III. Klasse genannt wurden. Um uns nicht wiederholen zu müssen, haben wir hier nur die Abweichungen in der Verordnung über die Vergütung der Stelleinhaberinnen von Telegraphen- und Telephonbureaux III. Klasse festzustellen.

Als Mass für eine volle Tagesleistung gelten wie bei den Posthalterinnen 270 Verkehrsnoten; für die Berechnung der Verkehrsnoten bei den Stelleinhaberinnen von Telegraphen- und Telephonbureaux III. Klasse lauten die Bestimmungen nach Art. 3 Abs. 1 C 12 folgendermassen:

A. Telegraph:

«Je 70 abgehende oder ankommende Telegramme bzw. 70 Ortstelegramme zählen als eine Note.

In Betracht fallen ausser den gewöhnlichen Telegrammen die taxierten Dienstnotizen, Ablieferungsmeldungen, Wiederholungsbegehren usw., sowie die Diensttelegramme der Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung.

Die Transittelegramme zählen je als ein ankommendes und ein abgehendes Telegramm.

Bei Telegrammen mit mehreren Adressen zählt jede Ausfertigung als ein Telegramm.

Für die Notenberechnung werden sich ergebende Bruchteile auf volle Noten aufgerundet.»

B. Telephon:

«Als Verkehrsnoten gelten:

a) je 550 Ortsgespräche, eingehende Ferngespräche oder durchgehende Ferngespräche;

b) je 225 ausgehende Ferngespräche.

Die Dienstgespräche der Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung zählen nicht mit.

Die über die Hauptzentrale geleiteten ausgehenden Orts- und Ferngespräche der Unterzentralen werden mit einem Zuschlag von 50 % berechnet.

Weist der Telephonverkehr eines Bureaux über 400 Verkehrsnoten auf, so werden die Mehrnoten nur noch zu $^3/_4$ angerechnet. Die sich nach jeder der Notenberechnungen gemäss Al. 1, lit. *a* und *b*, und al. 3 ergebenden Bruchteile werden einzeln auf volle Noten aufgerundet.»

Für jede Verkehrsnote bezieht die Stelleinhaberin eine jährliche Vergütung von Fr. 13.—, die in Berücksichtigung des Dienstalters bis auf Fr. 19.— erhöht wird. Bei den Posthalterinnen beträgt der entsprechende Ansatz pro Verkehrsnote und Jahr Fr. 16.— bis Fr. 25.— (vgl. S. 34 hiervor). Für eventuell einzustellende Aushilfskräfte wird den Stelleinhabern der Telegraphen- und Telephonbureaux III. Klasse gleich wie bei den Postbureaux III. Klasse ein Ansatz von Fr. 11.— pro Verkehrsnote und Jahr ausbezahlt.

Neben den Erträgen der Verkehrsnoten beziehen die Stelleinhaberinnen der Telegraphen- und Telephonbureaux III. Klasse nach Art. 2, C 12 noch folgende Vergütungen:

a) Das Wartgeld für die Dienstzeit, die nicht durch Arbeitsleistungen ausgefüllt ist (Art. 8);
b) die Vergütung für Dienstbereitschaft während der Nacht (Art. 9);
c) die Orts- und Kinderzulagen (Art. 10);
d) die Vergütung für besondere, in der Wertung der ordentlichen Arbeitsleistungen nicht inbegriffenen Verrichtungen (Art. 11).

Im übrigen sind die Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse der Telegraphen- und Telephonstelleinhaberinnen die gleichen, wie wir sie bei den Posthalterinnen von Bureaux III. Klasse kennen gelernt haben.

Hinsichtlich der Bestimmungen über die Arbeitszeit sind die Telegraphengehilfinnen und Telephonistinnen den Vorschriften der schweizerischen Post-, Telegraphen und Telephonverwaltung C 21 betreffend die Arbeitszeit beim Betrieb nach Massgabe des Arbeitszeitgesetzes vom 6. März 1920 mit den Ausführungsbestimmungen vom 12. Dezember 1922 unterworfen. Nach Art. 3, C 21, soll die tägliche Dauer der Arbeitszeit innerhalb einer Gruppe von höchstens vierzehn aufeinanderfolgenden oder bloss durch einzelne Ruhetage getrennten Tagen durchschnittlich acht

Stunden nicht übersteigen. Der tägliche Dienst der Telegraphengehilfinnen und Telephonistinnen setzt sich meistens aus zwei eventuell auch drei getrennten Diensttouren zusammen. Eine Telephonistin hat z. B. die Diensttour 7—10, 12—15 und 18—20 Uhr u. s. w. In den Telephonzentralen mit starkem Vermittlungsverkehr wird auf jede zusammenhängende Diensttour von wenigstens $3\,^1/_2$ Stunden eine als Arbeitszeit zu zählende Pause von einer Viertelstunde bewilligt. Für den Nachtdienst der Telephon- und Telegraphenämter ist im Ausgleich eine Ausdehnung der Dienstschicht bis auf 9 Stunden zulässig, wenn das Personal Gelegenheit hat, eine Zwischenmahlzeit einzunehmen. Während des Tagesdienstes wird die einzelne Diensttour im Durchschnitt sechs Stunden nicht übersteigen. Die in die Zeit von 11 Uhr abends bis 5 Uhr morgens fallenden Dienstleistungen gelten als Nachtdienst. § 20, C 12 bestimmt, dass die Beschäftigung weiblichen Personals für den Nachtdienst auf das unumgänglich notwendigste Mass einzuschränken sei. Gewöhnlich wird der Nachtdienst von Frauen nur in den grössern Telephonzentralen durchgeführt. Im Durchschnitt entfallen auf eine Telephonistin während der Dauer eines Monates zwei bis drei Nachtdienste; sie hat vorher einen halben Tag und nachher $1\,^1/_2$ Tage keinen Dienst zu leisten. Der Nachtdienst beginnt z. B. nicht erst um 23 Uhr und hört um 5 Uhr morgens wieder auf, sondern der Dienstantritt der Telephonistin beginnt abends bereits um 20 oder 22 Uhr und dauert bis morgens 7 Uhr. Als besondere Entschädigung (die von der Verwaltung als eine Verpflegungszulage betrachtet wird) erhält die Telephonistin für einen durchgehenden Nachtdienst Fr. 3.—. Für die Aushilfe während eines Teiles des durchgehenden Nachtdienstes in den Telegraphen- und Telephonbureaux I. und II. Klasse werden 60 Rappen pro Stunde vergütet, jedoch in keinem Falle mehr als die volle Nachtvergütung beträgt.

Den Telegraphengehilfinnen und Telephonistinnen sind im Kalenderjahre 56 Ruhetage zugesichert, wovon wenigstens 20 auf allgemeine Sonn- und Feiertage zu fallen haben. Bei den gegenwärtigen Verhältnissen hat die Telephonistin jeden dritten Sonntag Dienst zu leisten, worauf gewöhnlich ein Ruhetag folgt. Somit stehen der Telegraphistin und Telephonistin mehr freie

Sonntage zur Verfügung, als das Arbeitszeitgesetz im Minimum vorschreibt.

Hinsichtlich der Ferien der Telegraphengehilfin und der Telephonistin gelten die Bestimmungen des Art. 10, C 21. Darnach betragen die Ferien:

Vom 1. bis und mit dem 7. Dienstjahr .	7 Tage
von dem Jahre an, in dem das 8. Dienstjahr oder das 28. Altersjahr zurückgelegt wird	14 »
von dem Jahre an, in dem das 15. Dienstjahr oder das 35. Altersjahr zurückgelegt wird	21 »
von dem Jahre an, in dem das 50. Altersjahr zurückgelegt wird	28 »

Von Personalkreisen wird eine siebentägige Ferienzeit während den ersten sieben Jahren für den anstrengenden Beruf einer Telephonistin als ungenügend betrachtet.

Wegen des in vielen Fällen auf die Nerven schädlich wirkenden Berufes der Telegraphengehilfin und besonders der Telephonistin wurde in Art. 27, Abs. 21 der «Statuten der Versicherungskasse für die eidgenössischen Beamten, Angestellten und Arbeiter» vom 6. Oktober 1920 bestimmt, dass weibliche Versicherte, die während ihrer Dienstzeit mindestens fünfzehn Jahre in Bureaux I. und II. Klasse der Telephon- und Telegraphenverwaltung tätig waren, bei Zuerkennung der Invaliditätsrente Anspruch auf Erhöhung des normalen Ansatzes haben. Die Erhöhung beträgt für die über fünfzehn Jahre hinausgehenden Mehrdauer der Dienstzeit jährlich ein Prozent des anrechenbaren Jahresverdienstes. Indessen darf auch hier die erhöhte jährliche Invalidenrente siebzig Prozent des anrechenbaren Jahresverdienstes nicht übersteigen. Somit erhalten die Telephonistinnen und Telegraphengehilfinnen bei Zusprechung der Invalidenrente bereits nach 25 Dienstjahren siebenzig Prozent ihrer Maximalbesoldung, während das übrige Personal diese Quote erst nach dreissig Dienstjahren erhält.

Zum Schlusse dieses Paragraphen ist noch kurz auf das Anstellungsverhältnis der Bureaugehilfinnen in der Telegraphen- und Telephonverwaltung hinzuweisen. Für diese Personalgruppe gelten die gleichen Personalvorschriften (C 5 a, vom 1. April 1924), wie wir sie bereits auf S. 37 ff. hiervor für die Bureaugehilfinnen

der Postverwaltung zur Darstellung gebracht haben. Als Ergänzung der dort besprochenen Bestimmungen kann hier noch eine Zusammenstellung aufgeführt werden, die über die Zahl der Telegraphen- und Telephonverwaltungsgehilfinnen (nach dem Anstellungsverhältnis und der Besoldungs- und Entlöhnungsart gegliedert) folgenden Aufschluss gibt:

Es wurden besoldet (1924)	In der Obertelegraphendirektion	In der Kreisdirektion	In den Telephon-Aemtern	Total
a) auf Amtsdauer gewählte Beamtinnen mit *Jahresgehalt* .	24	10	41	75
b) Bureaugehilfinnen m. *Monatsbesoldung:*				
I. Lohnstufe	1	1	34	36
II. »	10	—	3	13
III. »	1	—	3	4
c) Aushilfsbureaugehilfinnen im *Taggeld* besoldet	2	—	5	7
Total	38	11	86	135
Zahl der in der Telegraphen- und Telephonverwaltung (exkl. Betrieb und Arbeiter) beschäftigten Beamten	141	82	334	557

§ 8. Die Beamtin in der Bundesbahnverwaltung.

Bei den schweizerischen Bundesbahnen ist der Anteil der Beamtin im Vergleich zum gesamten Personalbestand ein ausserordentlich geringer. Nach Angaben der statistischen Sektion des Generalsekretariates der S B B ergibt sich auf Ende Mai 1924 folgende Zusammenstellung über das Personal weiblichen Geschlechts: (Siehe Tabelle umstehend.)

Von dem Total der 66 Bureaugehilfinnen, denen im gesamten rund 1,500 Verwaltungsbeamte gegenüberstehen, sind 53 auf Amtsdauer gewählt, acht sind als Bureaugehilfinnen auf unbestimmte Zeit und fünf sind provisorisch angestellt. Als Beamtinnen i. e. S. sind die 53 Bureaugehilfinnen anzusprechen, die bis vor kurzem den Beamten in Pfiichten und Rechten gleich standen. Seit dem 1. April 1924 wurde die Rechtsstellung der Bureaugehilfinnen bei den Bundesbahnen neu geregelt. In Art. 1 und 2 der «Vorschrift über das Dienstverhältnis der

Dienstzweig	Generaldirektion	Kreis I	Kreis II	Kreis III	Total
I. Allgemeine Verwaltung.					
Bureaugehilfinnen 1. Klasse . . .	—	—	—	1	1
» 2. » . . .	15	—	—	—	15
» 3. » . . .	6	—	—	—	6
» 4. » . . .	8	—	1	—	9
» 1. Besoldungsst.	2	—	—	—	2
» 2. »	5	—	4	—	9
» 3. »	—	—	—	—	—
» provisorisch .	5	—	—	—	5
II. Unterhalt und Bewachung der Bahn.	41	—	5	1	47
Bureaugehilfinnen 2. Klasse . .	—	1	—	—	1
» 3. » . .	1	—	—	—	1
Technische Gehilfin 1. Klasse . .	—	1	—	—	1
III. Stations- und Zugsdienst.					
Bureaugehilfinnen 2. Klasse . .	3	—	—	—	3
» 3. » . .	3	—	—	—	3
» 4. » . .	—	—	—	1	1
IV. Zugförderungs- und Werkstättedienst.					
Bureaugehilfinnen 2. Klasse . .	1	—	—	—	1
» 4. » . .	1	—	—	—	1
V. Hülfsbetriebe.					
Bureaugehilfinnen 4. Klasse . .	2	—	—	—	2
VI. Bahnbau.					
Bureaugehilfinnen 2. Klasse . .	1	—	—	—	1
» 3. » . .	1	—	—	—	1
» 4. » . .	1	—	—	—	1
» 2. Besoldungsst.	1	—	—	1	2
Gesamttotal	56	2	5	3	66
Zahl der Beamten in gleicher Stellung . . .	130	9	4	31	174

Bureaugehilfinnen im Verwaltungs- und Betriebsdienst» wird bestimmt, dass die Bureaugehilfinnen, die vor dem 1. April 1924 bereits auf Amtsdauer angestellt und in der Gehaltsstufe der Bureaugehilfinnen II. Klasse eingereiht waren, nur noch bis zu dem Grundgehalt von Fr. 3,600. — vorrücken können. Ferner

erhalten die auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen, die bisher in der Gehaltsstufe eines Bureaugehilfen III. oder IV. Klasse eingereiht waren, im Maximum nur noch ein Grundgehalt von Fr. 2,900. —. Nach dem Bundesgesetz betreffend die Besoldungen der Beamten und Angestellten der schweizerischen Bundesbahnen vom 23. Juni 1910 sind sieben Besoldungsklassen mit folgenden Mindest- und Höchstansätzen aufgestellt:

Klasse	Mindestbetrag im Jahr	Höchstbetrag im Jahr
	in Franken	
I	10,000. —	15,000. — [1]
II	5,200. —	11,000. —
III	4,000. —	7,200. —
IV	2,500. —	5,500. —
V	2,100. —	3,800. —
VI	1,600. —	3,100. —
VII	1,400. —	2,500. —

Diese Besoldungsklassen sind insgesamt in 27 Gehaltsstufen gegliedert, je mit Mindest- und Höchstansätzen im Rahmen der betreffenden Klasse. Im allgemeinen sind die Bureaugehilfen I. Klasse in der IV., die Bureaugehilfen II. Klasse in der V., die Bureaugehilfen III. Klasse in der VI. und endlich die Bureaugehilfen IV. Klasse in der VII. Besoldungsklasse eingereiht. In der Zusammenstellung über die Zahl des weiblichen Personals bei den Bundesbahnen (s. S. 58) ist zugleich die Klassifizierung der Bureaugehilfinnen ersichtlich, so dass nach dieser auch die Eingliederung in die betreffenden Besoldungsklassen erfolgen kann. Nach den erwähnten Abänderungen vom 1. April 1924 ergeben sich folgende Besoldungsansätze für die Bundesbahnbeamtinnen:

Bureaugehilfinnen	I. Kl.	Fr.	2,500. —	bis	Fr.	5,500. —	im	Jahr
»	II. »	»	2,100. —	»	»	3,600. —	»	»
»	III. »	»	1,600. —	»	»	2,900. —	»	»
»	IV. »	»	1,400. —	»	»	2,500. —	»	»

Zu diesen Ansätzen sind die Teurungszulagen nach Massgabe des Bundesratsbeschlusses vom 21. Dezember 1923 hinzuzurechnen (ca. 70 % des Grundgehaltes).

[1]) Durch Bundesgesetz vom 17. Dezember 1913 ist der Höchstansatz der I. Besoldungsklasse auf Fr. 17,000. — erhöht worden.

Für die nicht auf Amtsdauer gewählten Bureaugehilfinnen, die vor dem 1. April 1924 in einem Anstellungsverhältnis bei den Bundesbahnen standen oder von diesem Zeitpunkte an eintreten, erfolgt in Zukunft nur ausnahmsweise eine Wahl auf Amtsdauer und nur dann, wenn die betreffende Arbeitskraft ein Amt bekleidet, für welches naturgemäss höhere Anforderungen und demgemäss eine entsprechend höhere Besoldung in Betracht fallen. Wie wir bei der Bundeszentralverwaltung und auch bei der Post- und Telegraphenverwaltung festgestellt haben, werden zukünftig auch bei den Bundesbahnen die Bureaugehilfinnen im allgemeinen nur noch auf unbestimmte Zeit angestellt. Das Dienstverhältnis kann beidseitig unter Innehaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gelöst werden. Der Anstellung auf unbestimmte Zeit geht eine Probezeit von drei Monaten voraus, während der das Dienstverhältnis beidseitig auf 14 Tage gekündigt werden kann (Art. 4 der Verordnung). Mit dieser Regelung wird die Möglichkeit der Wahl zur Bundesbahnbeamtin erschwert. An Stelle der dreijährigen Amtsdauer tritt nunmehr eine Anstellung auf unbestimmte Zeit, die bewirkt, dass die nicht auf Amtsdauer gewählten Bureaugehilfinnen zum Hilfspersonal gerechnet werden müssen. Dies hat aber zur Folge, dass das weibliche Personal nicht in den Geltungsbereich eines allgemeinen Besoldungsgesetzes fällt, sondern nach freiem Ermessen der Direktionen entlöhnt werden kann. Ferner wird bei den auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen die bereits erwähnte Einschränkung getroffen, dass ihr Grundgehalt gegenüber dem Beamten im Maximum der gleichen Besoldungsklasse herabgesetzt wird. Im Schlussartikel der Verordnung (Art. 12) wird bestimmt, dass mit der Verheiratung einer Bureaugehilfin das Dienstverhältnis unter Einhaltung der üblichen Kündigungsfrist aufzulösen sei.

Für die Besoldung der nicht auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen der Bundesbahnen gelten die gleichen Mindest- und Höchstansätze der drei Besoldungsstufen, wie sie bereits bei den Bureaugehilfinnen der Post- und Telegraphenverwaltung (s. S. 38 und 57) erörtert wurden. Zu diesen Ansätzen sind ebenfalls die Ortszulagen nach Massgabe der für das übrige Bundespersonal geltenden Regelung hinzuzurechnen.

Diese betragen auf das Jahr berechnet:

	für Ledige	für Verheiratete
in der 1. Stufe	Fr. 75.—	Fr. 100.—
» » 2. »	» 150.—	» 200.—
» » 3. »	» 225.—	» 300.—
» » 4. »	» 300.—	» 400.—
» » 5. »	» 375.—	» 500.—

«Die Einreihung der Orte in die Zulagenstufen erfolgt auf Grund der ermittelten durchschnittlichen Wohnungsmietpreise und der Erwerbssteuern durch das eidgenössische Finanzdepartement.» [1])

Art. 5 der Verordnung vom 1. (8.) April 1924 stellt für die Klassifizierung nach den drei Besoldungsstufen folgende Richtlinien auf, die zugleich einen Ueberblick über die Tätigkeit und Verwendung der Bureaugehilfinnen bei den Bundesbahnen gestatten. Der genannte Artikel lautet:

«In der Regel sollen eingereiht werden:

In die erste Besoldungsstufe:

Verwaltungs- und Betriebsgehilfinnen, denen vorwiegend selbständige Arbeiten übertragen sind oder an die vermöge ihrer Vorbildung und Kenntnisse besondere Anforderungen gestellt werden (schwierige Kontrollarbeiten mit der Rechenmaschine, stenographische Aufnahmen in mehr als einer Sprache u. dgl., in der Regel abgeschlossene Handelsschulbildung oder kaufmännische Lehrzeit);

in die zweite Besoldungsstufe:

Maschinenschreiberinnen, die über eine gute allgemeine Bildung verfügen und eine zweite Landessprache kennen (Sortierarbeiten, leichtere Rechenmaschinenarbeiten u. s. w.);

in die dritte Besoldungsstufe:

Alle andern Gehilfinnen (Arbeiten an der Lochkartenmaschine u. dgl.).»

Nach Art. 9 der Verordnung werden die Gehilfinnen hinsichtlich der Arbeitszeit, Ferien, bei Krankheit, Versicherung, Fahrbegünstigungen usw. dem übrigen Verwaltungs- und Be-

[1]) «Weisungen der Bundesbahnen betreff. Ausrichtung von Teurungszulagen für das II. Halbjahr 1923, v. 3. Juli 1923, S. 2.»

triebspersonal gleichgestellt. Im Gegensatz zu den Bestimmungen der Versicherungskasse für das eidgenössische Personal (vom 6. Oktober 1920), wo zwischen Versicherten männlichen und weiblichen Geschlechts und zwischen provisorischem und definitivem Personal Unterschiede getroffen werden, kennt die Versicherungskasse der Bundesbahnen keine solchen Bestimmungen.

Zusammenfassend bringt die soeben im einzelnen besprochene Verordnung über das Dienstverhältnis der Bureaugehilfinnen im Verwaltungs- und Betriebsdienst der Bundesbahnen (vom 8. April 1924) folgende Neuerungen:

a) Die Bureaugehilfinnen werden entgegen der bisherigen Praxis nur noch in Ausnahmefällen auf Amtsdauer gewählt;
b) das Maximum der Besoldungsklassen wird für die auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen gekürzt;
c) im Falle einer Verehelichung, hat die betreffende Bureaugehilfin aus der Verwaltung auszuscheiden.

Wie uns das Generalsekretariat der Bundesbahnen mitteilt, soll es auf Grund dieser neuen Verordnung mit der Zeit ermöglicht werden, für alle leichteren Bureauarbeiten in erhöhtem Masse Bureaugehilfinnen beizuziehen.

§ 9. Die Beamtin in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen.

Wie auf Seite 28 hiervor ersichtlich ist, betrug die Zahl der Frauen in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen der Schweiz auf 1. Dezember 1920 insgesamt 1,273 Beamtinnen. Im Verhältnis zum Gesamttotal des kantonalen und kommunalen Verwaltungs- und Betriebspersonals mit rund 77,000 Personen beträgt der Anteil der Frau nur 1,6 %; zählt man dagegen das Unterrichtspersonal weiblichen Geschlechts hinzu, so erhalten wir auf hundert kantonale und kommunale Beamte und Angestellte 14 Frauen.

Die in den letzten Jahren erforderlichen Aenderungen der Besoldungsgesetze behufs Anpassung an die Teurung verunmöglichten es, genauere Angaben über das Arbeitsverhältnis der Gemeinde- und Staatsbeamtin aus den üblichen Quellen

zu erhalten. Wir sahen uns deshalb veranlasst, mit Hilfe eines Fragebogens an sämtliche kantonalen Zentralverwaltungen und an die grössern Stadtgemeinden zu gelangen. Der Versuch fiel, wenn auch nicht in jeder Beziehung befriedigend, so doch nicht ganz erfolglos aus, indem von 52 versandten Fragebogen 45 einliefen. Die Beantwortung ging grösstenteils dahin, dass die Verwaltungen Angaben über die ungefähre Zahl, das Besoldungswesen und über die Art der Tätigkeit der Beamtinnen machen konnten. Durch das Erscheinen der Botschaft des Bundesrates vom 18. Juli 1924 betreffend Entwurf eines Bundesgesetzes über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten, die auf Seite 313 ff. für einzelne Kantone und Stadtgemeinden Gehaltsgrenzen des Personals der Verwaltungen im Jahre 1923 auf Grund amtlicher Erkundigungen aufführt, wurde es möglich, einen allgemeinen Ueberblick über die wirtschaftliche und soziale Stellung der Beamtin in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen zu gewinnen.

In Tabelle VII (Anhang) ist der zahlenmässige Anteil der Frauen in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen in den sechs grössten Stadtgemeinden der Schweiz ersichtlich. Daraus geht hervor, dass nahezu die Hälfte aller Beamtinnen in den genannten Verwaltungen auf diese Städte entfallen.

Nach unserer Enquete weisen die Kantone Uri, Glarus, Zug, Appenzell I/R und Graubünden keine Beamtinnen in ihren Verwaltungen auf. In den Stadtverwaltungen meldeten dagegen nur Bellinzona und Plainpalais keine Beamtinnen. Im allgemeinen beschäftigten die ost- und westschweizerischen Stadtverwaltungen relativ viele Frauen. So verzeichnete die Stadt Zürich 310, St. Gallen 31, Genf 62, Chaux-de-fonds 12 und Neuenburg 4 Beamtinnen. Auch in den kantonalen Verwaltungen der Westschweiz ist das weibliche Personal relativ gut vertreten. So entfallen im Kanton Freiburg auf 104 Beamte 17 Frauen, im Kanton Neuenburg auf 280, 28, ferner im Wallis auf 101, 7 und im Kanton Waadt auf 257, 9 Beamtinnen.

Was die Stellung und Betätigung der Frau in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen anbelangt, konnte nach unserer Enquete festgestellt werden, dass auch hier die Beamtin in den meisten Fällen untergeordnete Arbeiten besorgt

und nur in Ausnahmefällen höher dotierte Stellungen einnimmt. Diese Ausnahmen sind in den grössern Stadtgemeinden zu finden, wo Beamtinnen seit längernr Zeit besonders auf sozialem Gebiet zu leitenden Stellungen herangezogen wurden. Als einzelne Verwaltungsgebiete, in denen die Frau in kantonalen und kommunalen Verwaltungen tätig ist, sind hier zu nennen: Gerichtsschreibereien, Zivilstandsämter, Amtsschreibereien, Handelsregisterführerämter, Betreibungsämter, Fürsorgeämter, Vormundschafts- und Armenwesen, Finanz- und Steuerverwaltungen, statistische Bureaux, Staatskanzleien usw. Als Berufsstellungen der Beamtin konnten in den vorgenannten Verwaltungen folgende ermittelt werden: Maschinenschreiberinnen, Kopistinnen, Stenographistinnen, Kanzlistinnen, Hülfsbuchhalterinnen, Rechnungsführerinnen, Informatorinnen für weibliche Personen, Telephonistinnen in Hauszentralen, Vorsteherinnen von Fauenarbeitsämtern, Berufsberaterinnen, Vorsteherinnen von Säuglingsheimen, Leiterinnen von Volksküchen, Bibliothekgehülfinnen, Leiterin einer Heimarbeitszentrale, Schulsekretärin, Inspektorin für Arbeiterinnenschutz, Polizeiassistentin, Inspektorin der Arbeitsschule, Assistentin des Gewerbeinspektors, Assistenzärztinnen usw.

In den meisten Fällen handelt es sich bei den genannten Berufen um definitive Anstellungsverhältnisse. Ausnahmen inbezug auf Besoldungsunterschiede von Beamten und Beamtinnen in gleicher Stellung konnten in den Stadtverwaltungen von Solothurn und Burgdorf festgestellt werden, und zwar zahlt Solothurn den Beamtinnen Fr. 600. — weniger als den Beamten und Burgdorf entlöhnt die Frauen mit 90 % des Besoldungsansatzes für Männer. Ueber die gegenwärtigen Besoldungsverhältnisse der Beamtinnen in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen erschöpfend zu berichten, wäre aus den genannten Gründen z. Z. wohl kaum möglich und würde auch zu weit führen. Wir beschränken uns deshalb darauf, in tabellarischen Zusammenstellungen die Besoldungsansätze der Beamtinnen in verschiedenen kantonalen und kommunalen Verwaltungen zur Darstellung zu bringen.

Aus Texttabelle A sind die Gehaltsgrenzen der Beamtinnen in 14 Kantonsverwaltungen der Schweiz ersichtlich.

Tabelle A. Die Gehaltgrenzen von Beamtinnen in 14 Kantonsverwaltungen der Schweiz im Jahre 1923.

Kantone	Stellung im Beruf	Mindest- u. Höchstansätze der Jahresbesoldung in Fr.	Bemerkungen
Zürich . . .	Inspektorin für Arbeiterinnenschutz	5,440—7,696	Insgesamt 625 weibl. Personal laut Regelung v. 1. Mai 1923
	Bureaugehilfinnen oder Kanzlistinnen 3. Kl. .	3,340—5,096	
Bern . . .	Kanzlistinnen 3. Besoldungskl.	4,700—6,200	
	» 5. »	3,000—4,200	
Nidwalden .	Standeskanzleiangestellte	1,800	
Luzern . .	Kanzlistinnen 2. Kl. . .	3,500—4,800†	
Basel-Stadt .	Assistentin des Gewerbeinspektors	4,900—6,800	Total 142 Beamtinnen =8,9 % v. 1,449 Arbeitskräften.
	Bureaugehilfinnen . . .	3,600—5,200	
	Substitutin der Vormundschaftsbehörde . . .	6,200—8,200	
Schaffhausen	Bureaugehilfinnen . . .	1,500—3,000†	
St. Gallen .	» . . .	2,000—3,000†	
Graubünden.	» . . .	2,400 i. Durchschn.†	
Aargau . .	Ständige Bureaugehilfinnen . .	2,760—3,680	
Thurgau . .	Maschinenschreiberinnen	2,472—3,090	Im Taglohn Fr. 8.— bis 10.—.
Waadt . .	Stenodactylographinnen.	2,428—3,440†	
Wallis . .	» .	2,400—3,600†	
Neuenburg .	Maschinenschreiberinnen	3,053—3,978†	
Genf . . .	Bureaugehilfinnen . . .	unter 3,590†	

Die mit einem † bezeichneten Angaben sind der B. B. R. vom 18. Juli 1924 entnommen (siehe S. 313 ff.).

Die Vergleichbarkeit aller aufgeführten Besoldungskategorien unter sich und miteinander sind aus verschiedenen Umständen beschränkt, da einmal in den verschiedenen Stellen mit gleicher Bezeichnung ganz verschiedene Anforderungen gestellt werden, andererseits aber die Lebenshaltungskosten je nach der Einwohnerzahl der in Betracht fallenden Orte ganz bedeutende Unterschiede aufweisen. Ganz allgemein kann aus den uns zur Verfügung stehenden Angaben immerhin der Schluss gezogen werden, dass die in einer eidgenössischen Verwaltung beschäftigten Beamtinnen relativ am höchsten, dagegen die Frauen in den kantonalen Verwaltungen am wenigsten gut besoldet sind. Eine Zusammenstellung, die sich aus der

jeweilig grössten Zahl der gleichbesoldeten Beamtinnen einer eidgenössischen, kantonalen und kommunalen Verwaltung gruppiert möge dies bestätigen.

Es beziehen an Jahresbesoldung:

Die Kanzlistinnen der Bundeszentralverwaltung in der IV. Besoldungsklasse inkl. Teurungs- und Ortszulagen . . . . . Fr. 4,115—6,855

Die Bureaugehilfinnen der Stadtverwaltung Luzern . . . . . » 3,740—5,540

Die Bureaugehilfinnen der Kantonsverwaltung Zürich . . . . . » 3,340—5,096

Diese Besoldungsansätze kommen aber nur für das definitiv gewählte Personal in Frage, so dass z. B. die in Zukunft einzustellenden Bureaugehilfinnen der Bundeszentral-, Post- und Telegraphenverwaltungen, sowie der schweizerischen Bundesbahnen inbezug auf die Höhe der Besoldung im Gegensatz zu den meist definitiven Beamtinnen der kantonalen und kommunalen Verwaltungen wirtschaftlich weniger gut dastehen. Als Beispiel über die Zahl, Stellung im Beruf und die Besoldungsverhältnisse der Beamtinnen in einer kantonalen Verwaltung seien für den Kanton Bern folgende Einzelangaben erwähnt:

Der Staat Bern hatte anfangs 1924 folgendes weibliche Personal in seinem Dienste, das nach Massgabe des Besoldungsgesetzes der Beamten, Angestellten und Arbeiter des Staates Bern vom 5. April 1922 in den nachstehenden Gehaltsgrenzen belöhnt wird:

	Jahresbesoldung Mindest- und Höchstansatz
Zentralverwaltung.	
7 Kanzlistinnen, IV. Besoldungsklasse . .	Fr. 5,200—6,700
36 » V. » . .	» 4,700—6,200
Bezirksverwaltung.	
Amtsbezirk Bern:	
2 Kanzlistinnen, II. Besoldungsklasse . . .	Fr. 5,200—6,700
6 » III. » . . .	» 4,700—6,200
3 » IV. » . . .	» 4,000—5,500
1 Kanzlistin, V. » . . .	» 3,000—4,300

Uebrige Amtsbezirke:		Jahresbesoldung Mindest- und Höchstansatz
1 Kanzlistin,	II. Besoldungsklasse . . .	Fr. 4,400—6,000
6 Kanzlistinnen,	III. » . . .	» 4,400—5,500
9 »	IV. » . . .	» 3,400—4,900
8 »	V. » . . .	» 3,000—4,200[1])

In Texttabelle B sind die Gehaltsgrenzen des weiblichen Personals in zehn Stadtgemeinden der Schweiz zusammengestellt.

Tabelle B. Die Mindest- und Höchstgehälter der Beamtinnen in 10 Stadtgemeinden der Schweiz für das Jahr 1923.

Stadtgemeinden	Stellung im Beruf	Mindest- u. Höchstansätze der Jahresbesoldungen in Fr.	Bemerkungen
Zürich . . .	Polizeiassistentin . . .	6,200—9,360	Gesamtzahl der Arbeitskräfte 2,167; davon sind 310 Frauen.
	Inspektionsgehilfinnen d. Amtsvormundschaft .	4,440—6,660	
	Verkäuferinnen b. Gas- und Elektrizitätswerk .	3,600—4,980	
Bern . . .	Kanzleigehilfinnen . . .	3,967—5,385	Total 146 Beamtinnen und Angestellte.
Luzern . .	Bureaugehilfinnen . . .	3,740—5,540	
	Gehilfin der Amtsvormundschaft	3,990—6,930	
St. Gallen .	Telephonistinnen . . .	3,000—4,800†	
	Kanzleigehilfinnen . . .	3,000—4,800†	
Genf . . .	Bureaugehilfinnen . . .	3,600—4,800†	
Chaux-de-Fonds .	Schulsekretärin . . .	3,600—4,600	
	Stenodactylographin . .	3,300—4,300	
Sitten . . .	Bureauangestellte weibl. Geschlechts	2,400—3,600	
Olten . . .	Bureaugehilfinnen . . .	3,700—5,700	8. Besoldungsklasse.
Thun . . .	Kanzlistin 2. Klasse . .	3,700—4,800	
	Bureaugehilfinnen . . .	2,400—3,600	
Burgdorf . .	» . . .	3,960—5,040	

Die mit einem † bezeichneten Angaben sind der B. B. R vom 18. Juli 1924, S. 334 ff. entnommen.

Bei Lohnfragen wird öfters der Einwand erhoben, dass die städtischen Lohnregulative nur auf dem «Papier» bestehen, dagegen für die Praxis besonders für das weibliche Personal obligationenrechtliche Dienstverträge mit relativ sehr niedrigen Besoldungen zur Anwendung gelangen. Dieses Argument mag in einigen Fällen seine Berechtigung haben, doch kann man es in keinem Fall als Regel aufstellen. Laut unserer Enquete

[1]) Nach Angaben der Kantonsbuchhalterei Bern.

ergaben sich folgende definitive und provisorische Anstellungsverhältnisse bei den kantonalen und kommunalen Beamtinnen:

a) in 22 Kantonsverwaltungen konnten nach den Antworten auf die versandten Fragebogen insgesamt 678 Beamtinnen ermittelt werden, wovon 493, d. h. 72,2 % ein definitives Anstellungsverhältnis aufwiesen;

b) in 23 Stadtverwaltungen der Schweiz ergab unsere Anfrage im April 1924 764 Personen weiblichen Geschlechts, wovon 447 definitiv gewählt waren.

Nach diesen Angaben ist das Total der Beamtinnen in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen anfangs 1924 auf rund 1500 Frauen zu schätzen, wovon ungefähr $^2/_3$ in einem definitiven Anstellungsverhältnis stehen. Einige Zahlen mögen in dieser Hinsicht von Interesse sein. Die nachfolgend aufgeführten Verwaltungen beschäftigten anfangs 1924:

	Zahl der Beamtinnen	
	definitiv	provisorisch gewählt
Basel-Stadt (Kanton)	97	45
Genf (Stadt)	48	14
Bern (Stadt)	78	68
Zürich (Stadt)	149	161
St. Gallen (Stadt)	23	8
Freiburg (Kanton)	10	7

Hinsichtlich der Ferien des Pensionswesens usw., konnten uns für die kantonalen und kommunalen Beamtinnen keine Ausnahmebestimmungen gegenüber den Männern zur Kenntnis gelangen.

Ein Rückblick auf den soeben besprochenen Paragraphen lässt erkennen, dass die Stellung der Beamtin in den kantonalen und städtischen Verwaltungen besonders auf sozialem Gebiete eine mannigfache ist, dagegen zahlenmässig weit hinter den Beamten steht. Auch die Frage der Weiterentwicklung der Betätigung der Beamtin scheint hier in nächster Zeit keine besondere Beachtung zu finden.

§ 10. Die Beamtin des Völkerbundsekretariates und des internationalen Arbeitsamtes in Genf.

In Art. 7 des Völkerbundvertrages wurde grundsätzlich bestimmt, dass alle Funktionen des Völkerbundes und die mit

ihm verbundenen Dienste den Männern wie den Frauen unter den gleichen Bedingungen zugänglich seien. Die vertragliche Festlegung der Gleichstellung inbezug auf Besoldung und Beförderung der Beamtin mit dem Beamten gab in der 26. Sitzung der zweiten Völkerbundsversammlung anlässlich der Beratung der Organisation des internationalen Arbeitsamtes zu folgenden interessanten Ausführungen Anlass: Der Kommissionsreferent, M. Noblemaire, führte u. a. wörtlich aus:

« Je vais parler des femmes employées au Secrétariat. Avec raison, il a été décidé dans les actes constitutifs du Secrétariat qu'il ne devait y avoir aucune différence entre les hommes et les femmes. Cela demande un définition. Sur la question de l'égalité des hommes et des femmes pour l'accession aux emplois et pour l'avancement, nous sommes, j'en suis persuadé, tous d'accord. Mais l'égalité ne veut pas dire identité et voici qu'il me revient en mémoire l'histoire de l'oratrice, qui particulièrement fougeuse, terminait un discours en faveur du féminisme intégral par cette affirmation, que, en somme entre les hommes et les femmes, il n'y avait qu'une toute petite différence! Et alors, un vieux gentleman, qui était au premier rang, se leva et, avec cette conviction que donne une longue expérience, s'écria: « Hurrah pour la petite différence! » (Rires).

Wie bereits in § 1 unserer Ausführungen anzudeuten versucht wurde, wird auch hier mit Recht darauf hingewiesen, dass selbst bei Anerkennung der Gleichstellung beider Geschlechter eine völlige Uebereinstimmung ihre natürlichen Grenzen habe.

Nach den Personalvorschriften des Völkerbundssekretariates und des internationalen Arbeitsamtes (vom 6. Januar 1923) wird das gesamte Personal in die Gruppen: Personnel international permanent, personnel international temporaire, personnel local und in das personnel surnuméraire eingeteilt. Das *ortsansässige* Personal wird im allgemeinen für untergeordnete Bureauarbeiten beigezogen und im grossen und ganzen gleich bezahlt wie das öffentliche Verwaltungspersonal der Stadt Genf. Für die Gruppe des « internationalen Personals » kommen bedeutend höhere Besoldungen zur Auszahlung, indem es sich hier grössten-

teils um qualifizierte Arbeitskräfte handelt und auch gewissen äusseren Umständen Rechnung getragen werden musste. Bei der Festsetzung dieser Gehälter ist man von dem Grundsatze ausgegangen, dass das internationale Personal mindestens so gut bezahlt werden müsse, wie dies im Heimatlande geschehe. Um bei den verschiedenen Nationen nicht ungleiche Ansätze zur Anwendung bringen zu müssen, hat man als Rechnungsmasstab das Land mit den höchsten Besoldungen der Verwaltungsbeamten, d. h. England[1]), zur Grundlage genommen. Zudem musste auf die teure Lebenshaltung in Genf Rücksicht genommen werden.

Die II. Völkerbundsversammlung genehmigte aus diesen Erwägungen nachfolgende Besoldungsstufen:

	Minimum	jährl. Erhöhung	Maximum
	in Schweizerfranken		
Directeurs (Secrétariat) . .	41,000	2,500	53,000
Chef de division (B. I. T.) .	38,000	2,000	47,000
Chef de service ou de section	28,000	1,000	33,000
Membre de section cat. A	19,000	800	28,000
» » » » B	13,700	800	19,000
Commis de 1er classe et secrétaires sténodactylographes	8,700	250	11,000
Stenodactylographes billingues	7,500	250	10,000
Commis de 2me classe . .	7,500	250	10,000 [2])

Auf eine Anfrage hin teilte uns das internationale Arbeitsamt mit, dass in der ersten Hälfte des Jahres 1924 176 Männer und 151 Frauen in ihrem Amte beschäftigt worden seien. Von den vorgesetzten Stellen, die mit Beamtinnen besetzt sind, werden folgende genannt:

[1]) Nach Nicolai, «La burocratia», Roma 1913, wiesen England und Russland nach den Volkszählungen von 1910 am wenigsten Beamte auf, während Frankreich am meisten Beamte und Angestellte der europäischen Staaten, pro Kopf der Wohnbevölkerung zu verzeichnen hatte. Die Begründung dieser Erscheinung liegt bei den zwei erstgenannten Staaten darin, dass England eine ausgesprochene Selbstverwaltung besitzt, während Russland schon vor dem Krieg ein mangelhaft verwaltetes Staatswesen führte. In Frankreich kamen auf rund 36 Million Einwohner, 1 Million Staatsangestellte.

[2]) Akten des Völkerbundes, 2. Versammlung, 26. Sitzung vom 1. Oktober 1921, S. 586 und 611.

a) Chef de la Section législative;
b) Chef des sténodactylographes et du ronéo;
c) Chef du Service des Documents;
d) 15 Membres de Section, catégorie B;
e) 10 » » » auxiliaires.

Aus dieser Mitteilung geht hervor, dass die Beamtinnen des internationalen Arbeitsamtes bedeutende Stellungen inne haben, die nach den genannten Angaben mit einem Gehalt von jährlich Fr. 28,000.— bis Fr. 33,000.— besoldet werden. Die «zweisprachigen» Stenodactylographinnen sind bei einem Gehalt von jährlich Fr. 7,500.— bis Fr. 10,000.— (nach dem Antrag des Kommissionsreferenten M. Noblemaire, dass diese jungen Mädchen nicht nur schön, sondern auch sehr intelligent seien) ebenfalls recht gut besoldet.

Ist eine Stelle zu besetzen, so werden im öffentlichen Wettbewerbsverfahren die Erfordernisse der Bewerber bekannt gegeben. Zwischen dem Geschlecht der Kandidaten wird kein Unterschied getroffen, doch kommt es in der Praxis auch hier darauf hinaus, dass die Wahlbehörde für hochdotierte Stellen mehr Männer wählt als Frauen und für untergeordnetere Stellen das umgekehrte Verhältnis innehält.

Nach den bereits erwähnten Personalvorschriften des internationalen Arbeitsamtes vom Januar 1923 werden keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern getroffen, mit der Ausnahme, dass die Beamtinnen im Falle einer Niederkunft sechs Wochen vor und sechs Wochen nach der Geburt vollbezahlten Urlaub beanspruchen können.

Im gesamten betrachtet ist der Idee der Gleichstellung beider Geschlechter anlässlich der Stellungnahme des Völkerbundes zur Frage der Beschäftigung weiblichen Personals durch die gesetzliche Festlegung und tatsächliche Ausübung erstmals zum Durchbruch verholfen worden. Die festgestellten Unterschiede inbezug auf die Stellung der Beamtinnen und Beamten beim Völkerbundssekretariat und internationalen Arbeitsamtes entsprechen den natürlichen Verschiedenheiten der Geschlechter und verletzen das von uns postulierte Prinzip einer individuellen Gleichstellung nicht.

§ 11. Zur Frage der Weiterentwicklung des Tätigkeitsbereiches der Beamtinnen in öffentlichen Verwaltungen.

Im Verlaufe dieses Kapitels ist verschiedentlich auf die Möglichkeit einer weiteren Ausgestaltung der Tätigkeit der Beamtin in den öffentlichen Verwaltungen hingewiesen worden. Zur näheren Prüfung dieses Problems scheint es zunächst geboten, einige allgemeine und ergänzende Feststellungen inbezug auf die Krankheitshäufigkeit, auf das Dienstalter der öffentlichen Beamtinnen usw. vorauszuschicken.

Ueber die Morbidität der Beamten, Beamtinnen, Ausläufer und Arbeiter gibt die nachstehende Statistik des schweizerischen Telegraphen- und Telephonpersonals folgenden Aufschluss:

Jahr	Beamte		Beamtinnen		Ausläufer		Arbeiter			
							provisorisch		definitiv	
	Anzahl	Morb.-Ziff.	Anzahl	Morb.-Ziff.	Anzahl	Morb.-Ziff.	Anzahl	Morb.-Ziff.	Anzahl	Morb.-Ziff.
1910	718	9,3	755	16,9	210	12,0	541	5,5	388	8,2
1911	761	12,8	790	18,1	216	13,3	596	4,6	397	9,4
1912	796	9,3	863	14,7	223	11,6	562	4,7	430	8,4
1913	836	10,4	1,044	16,2	246	13,8	720	5,2	430	8,2
1914	865	10,5	993	15,9	242	13,4	691	4,1	557	8,4
1915	882	9,8	976	16,4	242	9,4	652	4,6	548	10,3
1916	877	9,5	988	19,3	244	8,9	608	5,5	558	10,4
1917	900	10,6	1,029	21,4	247	12,9	676	5,4	574	11,4
1918	916	19,9	1,191	37,3	266	25,7	866	11,8	698	24,9
1919	937	12,6	1,371	21,8	310	14,9	1,057	5,2	996	11,1
1920	1,049	12,7	1,644	21,7	401	13,0	2,023	13,3		
1921†	1,670	8,6	2,236	15,1	—	—	1,916	7,5		
1922†	1,592	9,4	2,119	15,3	—	—	1,719	10,9		
1923	1,071	6,1	1,652	13,8	—	—	1,920*	8,0		

† Im männlichen Bureaupersonal inbegriffen. * Im Arbeiterpersonal inbegriffen.

Die Zusammenstellung lässt deutlich erkennen, dass die Gesundheitsverhältnisse der Beamtinnen im Vergleich zu allen andern Personalkategorien am wenigsten gut sind. Es ist jedoch nicht ausser acht zu lassen, dass diese Statistik die Ausübung von verschiedenen Berufsbetätigungen zusammenfasst. So ist z. B. die Krankheitshäufigkeit bei den Verwaltungsbeamten geringer als beim Betriebspersonal und bei der Telephonistin grösser als bei der Bureaugehilfin. Einigermassen vergleichbar

sind die Ziffern bei den Ausläufern und den Telephonistinnen, da bei beiden Berufsarten durch den unregelmässigen und strengen Dienst die Vorbedingungen der Erkrankungswahrscheinlichkeit ungefähr gleiche sind. Im Jahre 1918 stiegen die Morbiditätsziffern infolge der Grippeepidemie bei allen Personalkategorien nahezu um das Doppelte. Man sieht auch in diesem Falle, dass die Telephonistin sehr grossen Ansteckungsgefahren unterworfen ist. Auch bringt der Beruf der Fernsprechbeamtin sehr viele Nervenerkrankungen mit sich, so dass die sehr auffälligen Unterschiede in der Krankheitshäufigkeit zwischen männlichem und weiblichem Personal teilweise auf diese Umstände zurückzuführen sind. Wagner gibt für das Personal der deutschen Telegraphen- und Telephonverwaltung folgende Krankheitshäufigkeit bekannt:

[1]) Jahr	Männliche Postbetriebsbeamte	Männliche Telegraph- und Fernsprechbetriebsbeamte	angestellte Post- und Telegraphengehilfinnen	Nicht angestellte Post- und Telegraphengehilfinnen	Gehilfinnen überhaupt
1905	11,7	18,1	37,4	8,6	12,9
1906	11,5	16,3	39,1	8,1	13,0
1907	12,4	15,6	34,3	8,1	12,8
1908	13,5	16,8	34,5	8,7	14,2
*)	—	—	—	—	—
1910	15,2	20,4	38,2	9,2	17,7

*) 1909 sind keine Angaben verzeichnet.

Diesen Angaben ist zu entnehmen, dass für die damaligen deutschen Verhältnisse auf die Post- und Telegraphenbeamtin nicht mehr Krankheitstage entfallen als auf die Betriebsbeamten. Für schweizerische Verhältnisse ist nach den Aussagen des Oberbahnarztes [2]) zu erwähnen, dass in allen Zweigen der Bundesverwaltungen, auch unter ziemlich gleichen Voraussetzungen, besonders ältere Beamtinnen Krankheiten eher unterliegen als die gleichaltrigen Beamten. Diese Feststellung ergibt sich übrigens auch aus den Morbiditätsziffern von Wagner, indem die definitiv angestellten Beamtinnen rund das Vierfache an Krankheitstagen aufweisen gegenüber den nicht definitiv angestellten Gehilfinnen.

[1]) Wagner, a. a. O., S. 246.

[2]) Dem Oberbahnarzt der schweizerischen Bundesbahnen untersteht der gesamte Arztdienst für das Bundespersonal.

Hinsichtlich des Altersaufbaus der Beamtin wurden bereits auf Seite 10 hiervor eingehende Angaben gemacht; es ist aber hier die Frage zu stellen, wie sich das Dienstalter auf einzelne Erwerbsgruppen von Beamtinnen verteilt. Als Beispiel kann darüber eine Zusammenstellung von 230 wahllos herausgegriffenen und noch im Dienste stehenden definitiven Telephonistinnen der Telephonämter Biel, Aarau, La Chaux-de-fonds, Luzern, Montreux, Neuenburg, Olten, Schaffhausen, Solothurn, Thun, Vevey, Winterthur und Zug Aufschluss geben.

Zahl der definitiven Beamtinnen:

im	Stand 30. April 1923	Stand März 1913
1. Dienstjahr	6	31
2. »	12	23
3. »	46	15
4. »	40	17
5. »	22	21
6. »	11	15
7. »	2	12
8. »	3	11
9. »	11	9
10. »	14	7
11. »	6	4
12. »	3	5
13. »	2	7
14. »	6	5
15. »	5	5
16. »	5	5
17. »	3	7
18. »	2	6
19. »	0	2
20. »	2	3
21. »	4	2
22. »	5	0,5
23. »	4	1,5
24. »	4	0,5
25. »	4	1
26. »	1	1,5
27. »	1	1
28. »	3	0,5
29. »	1	0,5
30. »	1	0,5
31.-39. »	0	0,5
40. »	1	0
Total	230	220

Der Dienstaltersaufbau der 230 aufgeführten Telephonistinnen zeigt, dass mehr als die Hälfte der Beamtinnen in das erste bis fünfte Dienstjahr fällt, während sich die andere Hälfte auf das sechste bis vierzigste Dienstjahr verteilt. Die Vergleichszahlen über den Stand des Dienstalters von 220 Telephonistinnen im März 1913 weisen darauf hin, dass sich die Amtsdauer der im Jahre 1923 erfassten Telephonistinnen auf das dritte und vierte Dienstjahr konzentriert, während 1913 die Fernsprechbeamtinnen des ersten und zweiten Dienstjahres die grösste Gruppe bildeten. Gegenüber dem Stand im Jahre 1913 ist somit heute eine Erhöhung des durchschnittlichen Dienstalters von 7,9 auf 8,5 Amtsjahre wahrzunehmen.

Zusammenfassend lässt sich aus den bisherigen Ausführungen über die Verwendung und Eignung der Beamtin in öffentlichen Verwaltungen folgendes feststellen:

a) Ueberall da, wo es sich um untergeordnete Verwaltungs- und Bureauarbeiten handelt, eignet sich die Beamtin als angelernte Arbeitskraft sehr gut;

b) für eine spezialisierte und vollständige Berufsausbildung in einer Verwaltung selbst (z. B. Telegraph) sind die Ausbildungsauslagen, auf die durchschnittliche Amtsdauer einer Beamtin verteilt, gegenüber denen des Beamten relativ hoch;

c) für qualifizierte Beamtenfunktionen eignet sich die Beamtin hauptsächlich an solchen Vorgesetztenstellen, wo sie dank ihrer Vorbildung oder ihrer besonderen Befähigung als Frau bessere Leistungen aufzuweisen hat als der Mann (soziale Institutionen etc.);

d) die Besoldungen der untergeordneten Beamtinnen sind gegenüber denen der Beamten im allgemeinen tief gehalten. Die Ursachen dafür liegen 1. im Ueberangebot an zu wenig vorgebildeten Arbeitskräften weiblichen Geschlechts, 2. an der durchschnittlich kurzen Amtsdauer der Beamtin, 3. an der relativ grössern Krankheitshäufigkeit der Beamtin gegenüber dem Beamten, 4. an der beschränkten Verwendungsmöglichkeit der Beamtin infolge natürlicher Unterschiede zwischen Mann und Frau, 5. an der teilweise noch losen Organisation der Beamtinnen zum Schutze ihrer Interessen und 6. an der wirtschaftlich und rechtlich ungleichen Stellung der Beamtin gegenüber den Beamten.

Bei der Frage der Weiterentwicklung des Tätigkeitsbereiches der Beamtin in öffentlichen Verwaltungen ergeben sich aus den soeben erwähnten Feststellungen zwei Unterfragen, die dahin lauten: Soll die Erweiterung und Entwicklung des Tätigkeitsbereiches nach dem Gesichtspunkt der Befähigung und Eignung oder nach dem finanziellen Vorteil der bedeutend geringeren Besoldung der weiblichen Arbeitskraft vorgenommen werden? Wir sind in dieser Beziehung der Ansicht, dass, wenn an ein Weiterausbauen der Betätigung der Beamtin in öffentlichen Verwaltungen gedacht wird, unbedingt die spezielle Eignung und Befähigung bei der weiblichen Arbeit ausschlaggebend sein sollte. Durch sorgfältige Auswahl, durch eine ev. besonders zu schaffende Berufsberatungsstelle und durch gründliche Heranbildung zum Beamtinnenberuf würde einmal die Einzelleistung und mit der Dauer auch die Summe der Leistungen der Beamtinnen gehoben.

Bei einem Vergleich mit ausländischen Verhältnissen, der aber infolge der verschiedenartigen Staatsverfassungen und Verwaltungsorganisationen nur relativ möglich ist, ruft die verhältnismässig geringe Zahl der öffentlichen Beamtinnen in der Schweiz nach grösserer Entwicklung ihrer Tätigkeit.[1]) Wie bereits darauf hingewiesen wurde, beabsichtigt vor allem die Post- und auch die Bundesbahnverwaltung das Arbeitsgebiet der Beamtin zum Teil stark zu erweitern. In Bezug auf Vorbildung, Gesundheitszustand usw. der einzustellenden Gehilfinnen haben die kürzlich erlassenen Vorschriften durchaus richtig auf das Eignungsprinzip abgestellt. Die wirtschaftliche und soziale Stellung dieses Personals scheint aber im Verhältnis zu den gestellten Anforderungen nicht genügend berücksichtigt worden zu sein.

[1]) Nach amtlichen Angaben beschäftigten z B. die englischen Regierungsdepartemente auf 1. August 1924 von 299,560 Beamten und Angestellten 73,657 Beamtinnen, d. h. 24,6 % des gesamten Personals (Staffs employed in Goverment Departments printed and published by his Majesty's Stationary Office 1924). Ferner betrug in Oesterreich die Zahl der Bundesangestellten im September 1923 insgesamt 245,043 Personen, wovon 219,527 auf Männer und 25,516 auf Frauen = 10,4 % entfielen. (Statistische Nachrichten, herausgegeben vom Bundesamt für Statistik in Wien II. Jahrgang, Heft März 1924, Nr. 3, S. 71).

III. Kapitel.

Die Beamtin in der Privatwirtschaft.

§ 12. Die Beamtin im Handel und in der Industrie.

Wie bereits früher darauf hingewiesen wurde, ist der Ausdruck «Beamtin» für die Bureau- und Handelsangestellte in der Schweiz wenig gebräuchlich. Aus bereits bekannten Gründen sind wir jedoch dazu gelangt, auch die Kontoristinnen, Handelsgehilfinnen, Korrespondentinnen, Buchhalterinnen etc., die in privatwirtschaftlichen Betrieben tätig sind, als Beamtinnen i. w. S. zu betrachten.

Bei einem Gesamtüberblick des Zahlenverhältnisses zwischen öffentlichen und privaten Beamtinnen erhält man ungefähr das Verhältnis von 1 : 8, d. h. auf die am 1. Dezember 1920 ermittelten 40,657 bureautätigen Frauen entfallen 5,408 auf öffentliche Verwaltungen und 35,249 auf Privatbetriebe. Während im eigentlichen Verwaltungswesen der Schweiz (exkl. Verkehrspersonal) der Anteil der Frau mit 2,338 bei einem Total von 26,019 Beamten rund 9 % beträgt, beziffert sich der Prozentsatz der Frauenarbeit der bureautätigen Personen in der gesamten Privatwirtschaft bei einem Total von 139,224 Seelen auf rund 25 Prozent. Dieser relativ starke Unterschied zwischen dem prozentualen Anteil der Beamtin in öffentlichen und privaten Verwaltungen kommt in den Ergebnissen der Volkszählung vom Jahre 1910 noch deutlicher zum Ausdruck, indem damals im Handel, Bank- und Versicherungswesen rund 20 Prozent Frauen ermittelt wurden, während in den öffentlichen Verwaltungen ihr Anteil bloss 2,3 Prozent betrug. Aus diesen Resultaten ist zu entnehmen, dass die Zahl der Beamtinnen im letzten Jahrzehnt bei den öffentlichen Verwaltungen nahezu um das Vierfache gestiegen ist. Eine von Zentralsekretär Stoll im Jahre 1911 veranstaltete Enquete gibt auf Grund von 2,295 verarbeiteten Fragebogen von Gross-, Mittel- und Kleinbetrieben der gesamten Schweiz darüber Aufschluss, wie sich die Bureau-

angestellten weiblichen Geschlechts im Vergleich zu den männlichen Kollegen auf die verschiedenen Handelsbranchen verteilen. Nach dieser Aufstellung entfallen im Durchschnitt auf je 100 Bureauangestellte männlichen Geschlechts:

	Bureau-listinnen		Bureau-listinnen
1. Bank	13,3	24. Kohlen- u. Holzhlg.	13,7
2. Versicherung	28,4	25. Maschinenfabrikat.	18,4
3. Advokatur	52,9	26. Matallwarenhandel	14,3
4. Spedition	5,8	27. Uhrenfabrikation	44,8
5. Import, Export	19,8	28. Uhrenhandel	52,9
6. Seidenhandel	50,0	29. Holzindustrie	14,3
7. Seidenfabrikation	23,6	30. Bauunternehmung	9,3
8. Baumwollhandel	15,5	31. Installation	19,7
9. Baumwollfabrikation	19,0	32. Tonwaren	17,4
10. Wollefabrikation	19,0	33. Chem. Fabriken	22,7
11. Stickerei	29,2	34. Droguerie	25,6
12. Bleicherei	13,5	35. Müllerei	13,9
13. Manufakturwaren	36,6	36. Spezereihandel	17,8
14. Konfektion	42,7	37. Molkerei	20,9
15. Bonneterie	48,9	38. Schokolade	8,1
16. Strohwaren	18,6	39. Weinhandel	13,9
17. Schuhwaren	23,6	40. Bierbrauerei	8,6
18. Leder, techn. Artikel	20,7	41. Tabak u. Zigarren	9,1
19. Teppiche	4,9	42. Warenhäuser	65,9
20. Papierfabrikation	26,7	43. Gemeindebetriebe	1,0
21. Papeterie	28,7	44. Verschiedenes	30,2
22. Buchhandel	53,8	Gesamtdurchschnitt	20,7
23. Buchdruckerei	34,1		

Aehnliche Angaben aus neuerer Zeit standen uns nicht zur Verfügung, doch ist nach der Berufsstatistik der eidg. Volkszähluug von 1920 festzustellen, dass besonders im Bank- und Versicherungsgewerbe, sowie in den öffentlichen Verwaltungen die Zahl der Beamtinnen absolut und relativ ganz erheblich gestiegen ist.

Nach der Aufstellung von Stoll entfielen im Durchschnitt auf 100 Bureauangestellte in der Privatwirtschaft 24,8 Lehrlinge.[1])

[1]) K. Stoll «Die Arbeitszeit im Handel», S. 19.

Ueber das Verhältnis der Lehrlinge männlichen und weiblichen Geschlechts können die Schultätigkeitsstatistiken der Fortbildungsschule des schweizerischen kaufmännischen Vereins (in der Folge S. K. V.) der letzten zehn Jahre interessante Aufschlüsse erteilen. In allen Sektionen des S. K. V. besuchten in den Jahren 1911 bis 1922 die Sommer und Winterkurse:

[1] Jahr	Besucherzahl	
	männlich	weiblich
1911/12	16,234	4,254
1912/13	16,929	4,858
1913/14	17,361	4,758
1914/15	14,287	3,972
1915/16	13,621	4,354
1916/17	15,480	5,622
1917/18	16,167	6,889
1918/19	16,189	6,652
1920	19,279	7,928
1921	17,329	8,581
1922	15,843	7,003

Diese Aufstellung zeigt in auffälliger Weise, wie die Bureautätigkeit der Frau in den letzten zehn Jahren in der gesamten Privatwirtschaft durch die relativ hohe Zahl von kaufmännischen Lehrtöchtern an Bedeutung gewonnen hat. Es ist bei diesen Zahlen allerdings darauf hinzuweisen, dass die Fortbildungsschule der Sektionen des S. K. V. nicht nur für rein kaufmännische Lehrlinge, sondern auch für das private Verwaltungspersonal durch kantonale Lehrlingsgesetze zum obligatorischen Besuch dieser Kurse verpflichtet. Neben den Fortbildungsschulen des S. K. V. bestehen noch andere private Organisationen mit ähnlichen Bildungsbestrebungen (z. B. die Fortbildungsschule des Beamtenvereins der Stadt Bern), die jedoch im Vergleich zum Fortbildungswesen des S. K. V. noch wenig ausgebaut und entwickelt sind. Bei der Beurteilung der obenerwähnten Schultätigkeitsstatistik kann nicht ohne weiteres der Schluss gezogen werden, dass diese Zahlen bestimmte Anhaltspunkte über den Personalnachwuchs im Handel geben

[1] Den Jahresberichten des S. K. V. entnommen.

können; denn die Berufsänderungen, wie z. B. der Eintritt in eine öffentliche Verwaltung, beeinträchtigen diese Angaben nicht unbedeutend. Immerhin vermag diese Statistik einen Ueberblick über das in der Lehre stehende kaufmännische Personal zu geben.

Ueber die Notwendigkeit und Bedeutung der Frauenarbeit im Handel äussert sich Stoll in einem Vortrag in folgender Weise:

«1. Die Frauenarbeit im Handel ist angesichts unserer sozialen Verhältnisse in vielen Fällen notwendig; sie ist nicht selten vom Standpunkt der männlichen Gehülfen erwünscht, stets aber aus sanitarischen, ethischen und allgegemeinen volkswirtschaftlichen Gründen zu bedauern.

2. Die Frau im Handel wird vom männlichen Gehilfen nicht als solche bekämpft oder weil durch sie die Konkurrenz um die Stellen vergrössert wird; bekämpft wird nur die übrigens den weiblichen qualifizierten Gehülfen noch viel schädlichere Tendenz namentlich der untersten Kategorien der weiblichen Angestellten, den Handel nicht als Beruf, sondern als Zeitvertreib oder als Gelegenheit zur Erlangung eines Taschengeldes aufzufassen und deshalb ihre Arbeitszeit und Arbeitskraft zu völlig ungenügender Entlöhnung anzubieten.»

Um der zunehmenden «Proletarisierung» des kaufmännischen Personals durch die Konkurrenz der weiblichen Handlungsgehilfen Einhalt zu tun, wurden von Stoll folgende Mittel in Vorschlag gebracht:

«*a)* Schaffung einer kräftigen Organisation weiblicher Handelsgehilfen nach dem Muster des S. K. V.

b) Regulierung des Zudranges und Sanierung der Qualität durch Forderung einer besseren Vorbildung und Abschaffung einer freien Fächerwahl bei den Fortbildungsschulen für Lehrlinge und Schülerinnen bis zum zurückgelegten 19. Altersjahr.

c) Systematische und zweckmässige Aufklärung der Oeffentlichkeit unter Hinweis auf die gesundheitlichen und sittlichen Gefahren des kaufmännischen Berufes und auf seine ungünstigen Lohn- und Arbeitsverhältnisse.»[1])

[1]) K. Stoll «Die Frauenarbeit im Handel», S. 19.

Ueber die Besolduugsverhältnisse des kaufmännischen Personals weiblichen Geschlechts wurde verschiedentlich versucht, bestimmte Angaben zu erhalten, doch die bis vor kurzem veranstalteten Enqueten ergaben in dieser Hinsicht sehr spärliche Resultate. Eine von Sterna Feiwel für die Jahre 1909—1913 verarbeitete Statistik von 525 von einem Vermittlungsbureau in Zürich in feste Stellung gebrachten Kontoristinnen gestattet einen kleinen Einblick über die damaligen Durchschnittsgehälter von Bureaugehilfinnen:

Danach erhielten		ein Monatsgehalt von Fr.
138 = 26,2 %	der Kontoristinnen	bis 100.—
273 = 52,0 %	» »	100.— bis 150.—
114 = 21,8 %	» »	150.— » 250.—

Daraus ergibt sich, dass 74 % dieser Kontoristinnen in die Gehaltsklassen Fr. 100.— bis 250.— kommen. Dieses Ergebnis scheint im Vergleich zu andern weiblichen Berufskategorien ein ausserordentlich günstiges, indem die Frauen in der Schneiderei im Jahre 1913 durch eine Umfrage bei 235 weiblichen Berufstätigen durch den «Bund schweiz. Frauenvereine» einen Durchschnittslohn von Fr. 88.—, in der Näherei Fr. 80.—, in der Glätterei Fr. 84.— und in der Modebranche Fr. 95.— pro Monat bezogen. Ob bei diesen Erhebungen die Verköstigung miteingerechnet wurde, geht aus den Angaben nicht hervor.[1]) Berechnet man das Durchschnittsgehalt der oben erwähnten 525 Kontoristinnen für das Jahr auf maximal Fr. 1,900.— (die Hälfte der gezählten Bureaulistinnen waren Absolventinnen einer Handelsschule), so ergibt sich nach der von Stoll und der Statistik der Stellenvermittlung des S. K. V. (mit Angabe der Anfangsgehälter für die plazierten kaufmännischen Angestellten auf die Jahre 1906—1915 berechnet) ein schweizerisches Durchschnittsgehalt von Fr. 2,344.—[2]), d. h. ein Unterschied der Gehälter für Männer und Frauen von Fr. 500.—. Diesem Ergebnis haften in verschiedener Beziehung Mängel an, wie z. B. die zu geringe Zahl der erfassten Lohnerhebungen für die Kontoristinnen, ferner das Nichtausscheiden der verschie-

[1]) Vgl. Sterna Feiwel «Ueber die schweizerischen kaufmännischen Angestellten und ihre Organisationen». S. 52.

[2]). Feiwel, a. a. O., S. 22.

denen Gehaltsbezüge je nach Alter und Praxis. Immerhin dürfte damit der Beweis erbracht sein, dass im allgemeinen die Privatbeamtin ein Viertel niedriger besoldet wird als ihr männlicher Kollege. Eine relativ umfangreiche Besoldungsenquete des S. K. V. über die durchschnittlichen Gehälter des kaufmännischen Personals gibt für den Monat Juni 1923 über die gegenwärtigen Verhältnisse Aufschluss. Nach dieser Erhebung bezog ein durchschnittliches Jahresgehalt:

[1]) Alter	Das männliche Personal				Das weibliche Personal	
	ledig		verheiratet			
	Anzahl	Gehalt	Anzahl	Gehalt	Anzahl	Gehalt
		Fr.		Fr.		Fr.
bis zum 20. Jahre .	156	2,556	—	—	9	2,520
vom 21.—25. » .	311	3,756	25	4,608	48	3,096
» 26.—30. » .	159	5,052	159	5,640	15	4,440
» 31.—35. » .	50	5,328	152	5,988	6	4,104
» 36.—40. » .	24	5,184	121	6,336	5	4,080
» 41.—50. » .	12	5,496	112	6,444	2	3,720
» 51. und mehr » .	6	4,428	54	6,180	1	2,808

Eine gleichzeitige Erhebung über die Gehaltsverhältnisse der aus der Lehre entlassenen Kaufleute ergab bei 112 eingegangenen Antworten ein durchschnittliches Monatsgehalt von Fr. 193.—. Nach diesem Ergebnis hat die Subkommission des S. K. V. für Standespolitik für kaufmännisch gelernte Angestellte folgende Mindestanfangssaläre als Norm aufgestellt:

in Ortschaften mit verhältnismässig günstiger Lebenshaltung . . . . . monatlich Fr. 180.—
in Ortschaften mit normaler Lebenshaltung . . . . . » » 200.—
in Ortschaften mit besonders teurer Lebenshaltung . . . » » 225.— [2])

Diese Ansätze haben auch für kaufmännische Angestellte weiblichen Geschlechts, die die Lehrlingsprüfung mit Erfolg bestanden haben, Gültigkeit. Den Lohnerhebungen des S. K. V. ist auf ihre allgemeine Gültigkeit einzig entgegen zu halten, dass sie sich auf eine zu geringe Zahl von beantworteten Fragebogen stützt. Dies trifft besonders für die Handels-

[1]) u. [2]) Laut Jahresbericht des S. K. V. 1923, S. 23 u. 24.

gehilfinnen zu, indem auf die 1341 verarbeiteten Bogen nur 86 auf Frauen Bezug hatten. Dadurch erhält man über die Lohnverhältnisse der Privatbeamtinnen ein unrichtiges Bild. So ist es allgemein bekannt, dass noch heute ausgelernte Bureaulistinnen in Advokatur- und Notariatsbureaux, sowie in vielen Handelsgeschäften ein Anfangsgehalt von Fr. 150.— und weniger beziehen.

Die B. B. R. vom 18. Juli 1924 gibt in dem Abschnitt über die Einkommensverhältnisse unselbständig Erwerbender in der Privatwirtschaft (S. 277 ff.) in verschiedenen Lohnskalen Angaben über Mindest- und Höchstgehälter von Bureaugehilfinnen verschiedener Privatunternehmungen, die im Jahre 1923 und anfangs 1924 zur Auszahlung gelangten. Danach erhielten die nachfolgend aufgeführten Angestelltenkategorien weiblichen Geschlechts folgende Jahresbesoldungen:

Firma	Berufsstellung	Mindest- und Höchstansatz
		im Jahr in Franken
Verband schweiz. Konsumvereine	weibl. Bureauangest. 1. Kl.	4,000—5,400
	» » 2. »	3,600—4,800
	» » 3. »	3,000—4,200
	Verkäuferinnen 1. Klasse	4,000—5,000
	» 2. »	3,000—4,000
Allg. Konsumverein beider Basel	Bureaugehilfinnen u. Verkäuferinnen 1. Klasse .	3,375—3,975
	do. 2. » .	3,020—3,620
Konsumverein Winterthur	Bureaugehilfinnen 1. Kl. .	3,312—3,792
	Verkäuferinnen 1. » .	1,860—2,244
Lebensmittelverein Zürich	Maschinenschreiberinnen .	2,600—3,900
	Kanzlistinnen	2,150—3,450
	Kassiererinnen St. Annahof	2,640—3,000

Bei allen den erwähnten Angestelltenkategorien handelt es sich um gelerntes kaufmännisches Personal. Für angelerntes Bureau- und Hilfspersonal hat der Verband Basler Spediteure in einer allgemeinen Dienst- und Gehaltsordnung vom 26. Juni 1922 folgende Besoldungsansätze normiert: «Weibliches Bureau- und Hilfspersonal der Speditionshäuser vom 17. bis zum vollendeten 24. Lebensjahre, ferner Stenotypistinnen und Telephonistinnen ohne perfekte Kenntnisse in einer Fremdsprache und

mit wenigstens einjähriger Praxis haben Anspruch auf Fr. 120.— bis 180. — monatlich. Für Stenotypistinnen mit Beherrschung wenigstens zweier Sprachen und wenigstens einjähriger Praxis ist ein monatliches Gehalt von Fr. 225. — vereinbart. Höhere Ansätze werden nur in Würdigung besonderer Eigenschaften, Leistungen und des Dienstalters auf dem Wege freier Abmachung bewilligt.»[1])

Vergleicht man im Gesamten die zur Darstellung gebrachten Einkommensverhältnisse der Privatbeamtinnen, insbesondere diejenigen des Handels mit den Besoldungen der öffentlichen Beamtinnen, so ist recht deutlich erkennbar, dass die Besoldungspolitik der öffentlichen Verwaltungen besonders in den kürzlich in Kraft getretenen Dienst- und Besoldungsvorschriften der Bureaugehilfinnen bei der Bundeszentral-, der Post- und Telegraphen- und der Bundesbahnverwaltung bestrebt ist, die Besoldungsansätze der Privatgehilfinnen als Grundlage für die Entlöhnung der nicht definitiv gewählten Beamtinnen zu bestimmen.

Wie sich die Einkommensverhältnisse der öffentlichen Funktionäre gegenüber den Privatbeamten- und Angestellten im Jahre 1919 gestalteten, unterrichtet eine statistische Aufstellung der versteuerten Einkommen der Stadtgemeinde Bern für das Jahr 1920[2]). Danach gliedert sich die Zahl der Beamten und Angestellten in den öffentlichen Verwaltungen und im Handel und Gewerbe nach ihren Einkommensstufen (versteuertes Einkommen zuzüglich die gesetzlich gestatteten Abzüge) folgendermassen: (s. S. nebenstehend.)

In der Uebersicht sind pro Rataschatzungen enthalten, die den Anteil der kleinen Einkommen als etwas zu hoch erscheinen lassen. Da diese aber gleichmässig verteilt sind, ist die Möglichkeit einer Vergleichung dennoch gegeben. Auch der Umstand, dass die Zahl der nicht steuerpflichtigen Einkommen in dieser Erwerbsgruppe nicht berücksichtigt ist, und dass das durchschnittliche Jahreseinkommen des Privatpersonals um rund 10 Prozent höher veranschlagt werden muss, vermag das Ge-

[1]) Botschaft des Bundesrates vom 18. Juli 1924, S. 282.

[2]) Nach dem geltenden Einkommenssteuergesetz des Kantons Bern ist jeweils das Vorjahreseinkommen als Grundlage der Einkommenssteuerschatzung massgebend.

Gliederung der Beamten und Angestellten in öffentlichen Verwaltungen und im Handel und Gewerbe nach Einkommensstufen, ausgeschieden nach dem Geschlecht (1920).

[1] Einkommensstufen Fr.	Oeffentliche Verwaltung										Handel u. Gewerbe	
	Insgesamt		Bund		Kanton		Gemeinde					
							insgesamt		dav. Lehrer			
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
a) abs. Zahlen:												
bis 2000	139	58	94	36	29	6	16	16	—	9	281	423
2001—3000	255	214	151	158	61	23	43	33	10	14	573	1010
3001—4000	522	371	398	308	72	21	52	42	5	20	737	391
4001—5000	1140	270	843	196	103	8	194	66	8	16	674	71
5001—6000	1385	112	931	36	91	2	363	74	10	64	523	17
6001 u. mehr	3137	108	2250	8	238	—	649	100	320	99	1160	3
Total	6578	1133	4667	742	594	60	1317	331	353	222	3948	1915
b) Relativzahl.:												
bis 2000	2,1	5,1	2,0	4,9	4,9	10,0	1,2	4,8	—	4,1	7,1	22,1
2001—3000	3,9	18,9	3,2	21,3	10,3	38,3	3,3	10,0	2,8	6,3	14,5	52,7
3001—4000	7,9	32,7	8,5	41,5	12,1	35,0	3,9	12,7	1,4	9,0	18,7	20,4
4001—5000	17,3	23,8	18,1	26,4	17,3	13,3	14,7	19,9	2,3	7,2	17,1	3,7
5001—6000	21,1	9,9	19,9	4,9	15,3	3,4	27,6	22,4	2,8	28,8	13,2	0,9
über 6000	47,7	9,6	48,3	1,0	40,1	—	49,3	30,2	90,7	44,6	29,4	0,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

samtergebnis nicht wesentlich zu beeinflussen. Wie bereits darauf hingewiesen wurde, dürfte heute der bedeutende Unterschied der höhern Einkommen der öffentlichen Beamten gegenüber den Privatangestellten vor allem beim weiblichen Personal etwas ausgeglichener sein.

Bei einer Ueberprüfung der rechtlichen Stellung der Privatbeamtin kann es sich hier nicht darum handeln, das gesamte Arbeitsvertragsrecht dieser Erwerbsgruppe zu besprechen. Wir müssen uns daher begnügen, grundsätzliche Unterschiede über die rechtliche Stellung der öffentlichen und der Privatbeamtin festzustellen. Den Ausführungen des II. Kapitels ist zu entnehmen, dass die Beamtin i. e. S. entweder einem besondern Beamtenrecht oder einer speziellen Verordnung über ihr Dienstverhältnis unterstellt ist. Das gesamte Arbeitsverhältnis

[1] Angaben der Steuerstatistik des Kantons Bern.

der Beamtin i. e. S. richtet sich somit nach öffentlich rechtlichen Bestimmungen. Anders verhält es sich bei der Privatbeamtin. Ihre rechtliche Stellung wird im Dienstvertragsrecht, d. h. im 10. Abschnitt des schweiz. Obligationenrechts geregelt. Daneben kommen kantonale Bestimmungen über den Gewerbeschutz usw. zur Anwendung (Lehrlingswesen, berufliche Fortbildung etc.). In den Artikeln 322 — 324 O. R. sind die rechtlichen Voraussetzungen für den Gesamtarbeitsvertrag gegeben. Diese Institution scheint in den Privatangestelltenkreisen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen zu haben; denn im verflossenen Jahrzehnt sind eine grosse Anzahl solcher Tarif- und Normalarbeitsverträge zwischen den kaufmännischen Angestellten und der Prinzipalschaft abgeschlossen worden. Wir erinnern z. B. an den Gesamtarbeitsvertrag vom 11. Dezember 1918 zwischen den schweizerischen Angestelltenverbänden und den Vertretern des schweizerischen Handels- und Industrievereins, des Zentralverbandes schweiz. Arbeitgeberorganisationen, der Genfer und Basler Handelskammer, der Vereinigung von Vertretern des schweizerischen Bankgewerbes, des schweizerischen Grossistenverbandes usw. Artikel 3 dieses Vertrages bestimmt, dass alle Angestellten (inkl. Hilfspersonal), welche in einem Privatbetrieb Arbeiten kaufmännischer, technischer oder administrativer Art besorgen, dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt seien. Es kommen danach in Frage:

1. Kaufmännische Angestellte,
2. Bankangestellte,
3. Techniker und andere technische Angestellte,
4. Werkmeister.

Die Anfangsgehälter für kaufmännische Angestellte werden nach Artikel 4 nach Ortschaften mit günstiger, normaler und besonders teuerer Lebenshaltung auf Fr. 170. —, 180. —, 190. — und für Banken auf Fr. 200. — für den Monat abgestuft.[1]) Für unsere Ausführungen ist besonders hervorzuheben, dass bei diesem Gesamtarbeitsvertrag das weibliche Personal dem männlichen gleichgestellt wird. Auf 31. Dezember 1920 ist dieser Tarifvertrag infolge der zu geringen Mindestgehaltsansätze von

[1]) Nähere Ausführung über diese Fragen bei Joseph B. Gasser, «Die schweizerische Privatangestelltenbewegung von 1914 bis Mitte 1920».

den Angestellten gekündigt worden. Aehnliche Gesamtarbeitsverträge bestehen noch bei verschiedenen Verbänden der Lebensmittelbranche, des Versicherungsgewerbes und bei der «Hotelindustrie».[1])

Allgemein ist über die Auswirkung dieser Gesamtarbeitsverträge hervorzuheben, dass sie besonders für die weiblichen kaufmännischen Angestellten durch die Normierung von Mindestgehältern nur Vorteile brachten, während vor allem in städtischen Verhältnissen die Festlegung von relativ sehr tief gehaltenen Minimalbesoldungen für das unqualifizierte Personal Nachteile zeitigte.

Inbezug auf die Arbeitszeit dürfte beim gesamten Bureaupersonal der Privatwirtschaft — analog den Verhältnissen der Arbeiter — mit wenigen Ausnahmen der Achtstundentag Eingang gefunden haben. Auch der freie Samstag Nachmittag und die englische Arbeitszeit bürgern sich in der Schweiz immer mehr ein. Inbezug auf bezahlte Ferien und Krankheitsurlaub sind bis heute keine gesetzlichen Bestimmungen für die Privatangestellten vorhanden, sodass in jedem einzelnen Fall die vertraglichen Abmachungen massgebend sind. Das vom S. K. V. gemeinsam mit dem Vorort des schweiz. Handels- und Industrievereins herausgegebene Vertragsformular sieht für Angestellte einen bezahlten Ferienanspruch von 14 Tagen pro Jahr vor. Ebenso werden den Angestellten (was für die Bureaugehilfinnen in der Privatwirtschaft von grosser Bedeutung ist) die Krankheitstage je nach der Dauer der Anstellung in den meisten Fällen zwischen ein bis drei Monaten bezahlt. Artikel 335 des O. R. nimmt für solche Fälle den Arbeitnehmer in Schutz, indem bestimmt wird, dass der Arbeitgeber «für verhältnismässig kurze Zeit» bei Krankheit eines Angestellen verpflichtet ist, das volle Gehalt so lange weiter zu bezahlen, als der Richter es für billig anerkennt. Im übrigen enthält das schweizerische Obligationenrecht keine Sonderbestimmungen über den Dienstvertrag, die auf das Geschlecht der Kontrahenten Bezug haben.

Bei einer Ueberprüfung der sozialen und wirtschaftlichen Lage der Beamtin im Handel und in der Industrie sind nach unsern Feststellungen folgende Merkmale hervorzuheben:

[1]) Vgl. Chatelin, Gérard, «Le personnel dans l'industrie hotelière suisse», Diss. Bern, 1924, S. 72 ff.

Einerseits ein Massenangebot von wenig vorgebildeten und unqualifizierten Bureauarbeitskräften weiblichen Geschlechts, andererseits eine leider immer noch allzugrosse Nachfrage (besonders in Kleinbetrieben) nach sehr niedrig besoldetem Bureaupersonal. Die Lohnverhältnisse dieser Kategorien von Bureaugehilfinnen stehen in den meisten Fällen unter dem Existenzminimum. Wie diesen Missverhältnissen entgegenzutreten ist, darüber haben wir bereits auf Seite 80 hiervor die Ansicht von Stoll vernommen. Was dagegen die Besoldungsverhältnisse der gelernten Bureaugehilfinnen anbetrifft, so können diese im allgemeinen als genügend angesprochen werden, doch ist man auch hier von einer relativen Gleichstellung inbezug auf Besoldung beider Geschlechter noch weit entfernt.

Allgemein ist noch zu erwähnen, dass sich die öffentliche Beamtin bei gleichen Einkommensverhältnissen wie die der Privatbeamtin wirtschaftlich und sozial immer noch besser stellt, da die staatliche Personalfürsorge, wie z. B. das Pensions- und Krankenkassenwesen in der Privatwirtschaft weniger günstige finanzielle Voraussetzungen findet. Immerhin sind auch durch die Arbeitnehmerverbände der Privatwirtschaft, zum Teil mit staatlicher Subventionierung, soziale Einrichtungen ins Leben gerufen worden, die den Mitgliedern aller möglichen Erwerbsschichten bei Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit usw. Taggelder und Unterstützungen auszahlen. Den sogenannten Wohlfahrtseinrichtungen für das Personal, das von Seiten der Unternehmerschaft finanziert und verwaltet wird, stehen besonders die gewerkschaftlich gerichteten Personalverbände skeptisch gegenüber.

§ 13. Die Beamtin im Bankwesen.

Die Eigenart des Bank- und Versicherungswesens veranlasst uns, die wirtschaftliche und soziale Stellung des weiblichen Personals in diesen beiden Verwaltungsgebieten gesondert zu besprechen. Diese Gliederung zeigt sich bei einem Vergleich des Bureaupersonals im Handel und in der Industrie mit dem Bank- und Versicherungspersonal schon rein äusserlich als zweckmässig, indem der Bank- und auch der Versicherungsbeamte ein vielmehr « beamtenmässig gebundenes » Arbeitsverhältnis aufweist als etwa der Handelscommis.

Ueber die Zahl der Beamten und Angestellten des schweizerischen Bank- und Versicherungswesens gibt Tabelle V (Anhang) Aufschluss. Daraus ist ersichtlich, dass das weibliche Bankpersonal in den Jahren 1910—1920 von 831 auf 3,228 Personen gestiegen ist, während das männliche Personal in der gleichen Periode eine Zunahme von 8,510 auf 14,356 erfahren hat. Beim Versicherungspersonal stieg die Zahl der Beamtinnen in der gleichen Zeit von 448 auf 1,262 Frauen und bei den Versicherungsbeamten 2,507 auf 4,111. Diese starke Zunahme der weiblichen Arbeitskräfte in den beiden Berufsgruppen ist vor allem auf die rasche Entwicklung der Bank- und Versicherungsunternehmungen in den Städten zurückzuführen. Eine Gliederung der Gesamtzahl der erwerbstätigen im Bank- und Versicherungsgewerbe nach den kantonsweisen Ergebnissen der Volkszählung von 1920 ergibt, dass rund zwei Drittel dieser Gruppe auf die sechs grössten Stadtgemeinden entfallen. Eine diesbezügliche Zusammenstellung zeigt Folgendes:

Stadtgemeinden	Bank- und Börsenwesen		Versicherungswesen		Oeffentliche Verwaltung		Eigentl. Handel in stehendem Geschäftsbetrieb	
	Total	dav. weibl.	Total	dav. weibl.	Total	dav. weibl.	Total	dav. weibl.
Zürich	3,200	737	1,251	432	2,322	267	15,932	5,481
Genf	2,228	484	186	37	1,882	352	9,379	3,467
Basel	1,903	419	755	146	1,692	102	9,434	3,422
Bern	1,061	216	372	82	3,733	650	5,585	2,196
Lausanne . . .	917	119	218	42	828	50	4,427	1,588
St. Gallen . . .	574	123	370	52	704	36	3,728	1,197

Dieser relativ grosse Zuwachs des Personals im Bank- und Versicherungsgewerbe in den vorgenannten Stadtgemeinden brachte notwendigerweise eine Erweiterung der Spezialisierung und Schematisierung der einzelnen Dienstobliegenheiten mit sich. Dadurch wurde aber der Frau als ungelernte Arbeitskraft ein Tätigkeitsgebiet erschlossen, das dem Bank- und Versicherungsunternehmer infolge der relativ niedrigen Entlöhnung dieser Personalgruppe in weitgehendstem Masse entsprach. Wie die Berufsstatistik der Volkszählung 1920 auf Seite 99 des Textes darauf hinweist, sind seit 1900 die weiblichen Erwerbenden im Gewerbe und in der Industrie zahlenmässig zurückgegangen, während die Zahl der Frauen im Handel, Bank- und Ver-

sicherungswesen einen erheblichen Zuwachs erfahren hat. 1900 betrug die in der Klasse «Gewerbe und Industrie» verzeichneten Frauen in Promille aller weiblichen Erwerbenden 525, 1910 sank der Anteil auf 482 und 1920 auf 453. Dagegen ist der Anteil der Frauen im Handel, Bank- und Versicherungswesen in den letzten 20 Jahren von 55 auf 81 Promille gestiegen und in der öffentlichen Verwaltung und in den freien Berufen von 34 auf 54 Promille. Wenn man weiter in Erwägung zieht, dass nach den Ergebnissen der Berufsstatistik 1920 der Anteil der weiblichen Erwerbenden seit 1910 auf 319 Promille stehen geblieben ist, obwohl die Zahl der weiblichen Personen der Gesamtbevölkerung um 101,000, die Zahl der männlichen nur um 26,000 zugenommen hat, so ist die bedeutende Zunahme des weiblichen Bureaupersonals in den letzten 20 Jahren zum grössten Teil einer Verschiebung innerhalb des Gesamtkomplexes der erwerbstätigen Frauen zuzuschreiben.

Ueber die näheren Arbeitsverhältnisse im schweiz. Bank- und Versicherungsgewerbe gibt die jüngst erschienene Arbeit von Weidmann einen guten Ueberblick. So zeigt z. B. eine von ihm verarbeitete Enquete, die im Jahre 1918 vom Zürcher Bankpersonalverband durchgeführt wurde, über das Durchlaufen einer Lehrzeit der Bankbeamten der Stadt Zürich folgendes Ergebnis:

Von den 835 verwendbar ausgefüllten Fragebogen durchliefen:

	männliche Angestellte		weibliche Angestellte	
eine Lehre im Bankfach	393	62,6 %	5	2,4 %
in andern Branchen .	150	23,9 %	37	17,9 %
eine Lehre überhaupt .	543	86,5 %	42	20,3 %
keine Lehrzeit . . .	85	13,5 %	165	79,7 % [1]

Nach dieser Aufstellung haben rund zwei Drittel des weiblichen Bankpersonals keine Lehre absolviert.

Ueber die Gehaltsverhältnisse im Jahre 1918 gibt die gleiche Enquete nach ihrer Ausarbeitung von Weidmann folgende Auskunft:

Von den 626 männlichen und 207 weiblichen Angestellten bezogen ein jährliches Einkommen (incl. Teuerungszulagen und Gratifikationen) von:

[1]) Alfred Weidmann, «Die neuere Entwicklung der Arbeitsverhältnisse im schweizerischen Bank- und Versicherungsgewerbe, S. 18.

unter	2,000 Fr.	8	oder	1,3%	der	männl.	u.	22	oder	10,6%	der	weibl. Angest.
2,000—2,400	»	21	»	3,4%	»	»	»	41	»	19,9%	»	» »
2,401—2,800	»	43	»	6,8%	»	»	»	61	»	29,5%	»	» »
2,801—3,200	»	77	»	12,3%	»	»	»	44	»	21,3%	»	» »
3,201—3,600	»	107	»	17,0%	»	»	»	21	»	10,1%	»	» »
3,601—4,000	»	78	»	12,4%	»	»	»	15	»	7,3%	»	» »
4,001—4,400	»	71	»	11,3%	»	»	»	2	»	0,9%	»	» »
4,401—4,800	»	56	»	8,9%	»	»	»	1	»	0,5%	»	» »
4,801—5,200	»	43	»	6,9%	»	»						
5,201—5,600	»	48	»	7,3%	»	»						
5,601—6,000	»	22	»	3,5%	»	»						
6,001—6,500	»	31	»	4,9%	»	»						
6,501—7,000	»	7	»	1,1%	»	»						
über	7,000	16	»	2,6%	»	»						

Diese Aufstellung zeigt, das 81,2 Prozent des weiblichen Bankpersonals ein Jahreseinkommen zwischen Fr. 2000—3200 im Jahre 1918 bezogen, während beim männlichen Personal der gleiche Gehaltsbezug nur für 23,8 Prozent in Frage kam Wie sich die betreffenden Gehälter auf das Alter der Bankbeamten männlichen und weiblichen Geschlechts verteilen, ist aus den von Weidmann verarbeiteten Materialien nicht ersichtlich. Erst eine nach Geschlecht und Alter differenzierte Berechnung und Verarbeitung könnte über die Einkommensverhältnisse der Bankangestellten richtig Aufschluss erteilen.

In diesem Zusammenhange ist noch eine vom Bankpersonalverband Bern im Jahre 1924 veranstaltete Enquete über die Zahl der Bankangestellten beider Geschlechter zum Vergleich mit der Zahl der Lehrlinge und Volontäre anzuführen.

Auf Ende Juni 1924 war auf dem Platze Bern in den nachstehenden Instituten folgendes Bankpersonal beschäftigt:

Institute	Zahl der Beamten	Zahl der Beamtinnen	Zahl der Lehrlinge	Zahl der Volontäre
Spar- & Leihkasse	54	10	15	—
Schweiz. Kreditanstalt . . .	49	9	6	—
Schweiz. Bankgesellschaft . .	11	4	5	—
Kantonalbank	188	36	—	—
Volksbank	171	36	13	2
Berner Handelsbank	42	13	13	3
Uebrige Institute	150	46	17	2
Total	665	154	69	7

Der Bankpersonalverband Genf meldete im Juni 1924 1154 männliche, 369 weibliche Angestellte und 130 Lehrlinge, während Lausanne ebenfalls nach einer vom dortigen Bankpersonalverband veranstalteten Enquete 504 männliche, 109 weibliche Angestellte und 75 Lehrlinge verzeichnete. Bei einer Ueberprüfung dieser Zahlen fällt vor allem die relativ hohe Zahl von Lehrlingen auf, dagegen scheinen nach den Ergebnissen der Berufsstatistik von 1920 (vgl. S. 89 hiervor) die veranstalteten Enqueten nur etwa vier Fünftel des gesamten Bankpersonals erfasst zu haben.

Ueber das Dienstverhältnis des schweizerischen Bankpersonals kommen die zwischen den Vertretern der Banken der Bankplätze Basel, Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich einerseits und denjenigen des schweizerischen Bankpersonalverbandes andererseits am 16. Februar 1920 (mit Abänderungen vom Jahre 1922 und 1924) abgeschlossenen einheitlichen Dienst- und Besoldungsordnung zur Anwendung. Es handelt sich dabei nicht um einen Gesamtarbeitsvertrag, sondern bloss um eine gegenseitige Vereinbarung. In Verbindung mit dem 10. Titel des schweiz. Obligationenrechtes regelt sie in eingehender Weise das Arbeitsverhältnis des Bankpersonals. In § 2 der Verordnung werden die Dienstpflichten und die Bestimmungen betreffend Nebenbeschäftigung, Eingehen von Bürgschaften, Verbot von Spekulationen, Verkehr mit der Kundschaft, Unbestechlichkeit, Verkehr mit den Vorgesetzten und Nebenangestellten, Verschwiegenheit etc. näher umschrieben. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 45 Stunden, der Samstagnachmittag ist von 1 Uhr an frei. Werden im Halbjahr mehr als 24 Ueberstunden geleistet, so werden sie mit Fr. 2.— pro Stunde entschädigt. Für die Einreihung in die Besoldungsklassen wird zwischen den nachstehenden Personalkategorien unterschieden:

1. Kaufmännisches Personal, nämlich solches mit dreijähriger Lehrzeit in Bank- oder Handelshaus oder in industriellem Unternehmen bezw. mit wenigstens zwei Jahren öffentlicher oder gleichwertiger Handelsschule und überdies zweijähriger kaufmännischer Tätigkeit in einer Bank oder in einem andern Geschäft.

2. Bureauhilfspersonal, nämlich ungelerntes Personal oder solches ohne kaufmännische, vielmehr mit Verwaltungstätigkeit.
3. Hilfspersonal: Hauswarte, Abwarte, Bureaudiener, Laufjungen, Einzüger, Ausläufer, Heizer, Handwerker usw.

Innerhalb der drei Personalkategorien wird das Bankpersonal in nachstehende Gehaltsklassen eingeteilt (Art. 5 d. V.):

«1. Kaufmännisches Personal:

a) Anfänger oder Gehülfen vom 18.—24. Altersjahr;
b) Angestellte nach vollendetem 24. Altersjahr, welche leichtere Bureauarbeiten verrichten, insbesondere Kontroll- und Hilfsbücher führen oder leichtere Korrespondenz besorgen;
c) Selbständig arbeitendes Personal nach dem 24. Altersjahr: Schalterbeamte, Buchhalter, Korrespondenten und Angestellte, welche Abrechnungen über Wechsel, Devisengeschäfte, Effekten und Börsenoperationen, sowie ähnliche selbständige Arbeiten besorgen. Kenntnis von 2 Sprachen in Wort und Schrift, als welche in Betracht kommen: Deutsch, Französisch, Englisch und Italienisch;
d) besonders qualifiziertes, selbständig arbeitendes Personal laut lit. *c*. Erste Angestellte. Kenntnis in zwei Sprachen in Wort und Schrift:
e) Abteilungschef - Stellvertreter, Souschefs, Gruppenchefs, Beamte mit Handlungsvollmacht und Prokuristen ohne eigentliche Dispositionsbefugnis;
f) Abteilungschefs sowie Prokuristen mit Dispositionsbefugnis.

2. Bureauhilfspersonal:

a) Anfänger und Gehilfen vom 18. bis zum 24. Altersjahr.
b) Gehifen nach dem vollendetem 24. Altersjahr.
c) Gehilfen nach vollendetem 24. Altersjahr in Vertrauensstellung.

3. Hilfspersonal:

a) Angestellte vom 18. bis 24. Altersjahr;
b) Angestellte nach dem 24. Altersjahr;
c) Angestellte nach vollendetem 24. Altersjahr, deren Dienstobliegenheiten mit einer gewissen Verantwortung verbunden sind, wie Hauswarte, Einzüger und Kassaboten. »

Die Gehaltsansätze werden auf jedem Bankplatz unter Berücksichtigung der Lebensverhältnisse besonders festgesetzt.

Die Mindest- und Höchstansätze sind für die einzelnen Klassen für die nachstehenden Bankplätze wie folgt festgelegt worden:

[1]) Gehaltsklassen	Bern	Zürich	Neuenburg Basel Tessin	Waadt St. Gallen Genf	Luzern	Freiburg
	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
I. Klasse *a)*	3,200	3,600	3,000	3,000	3,000	3,000
	5,400	5,400	4,800	4,600	4,600	4,600
I. » *b)*	4,800	4,800	4,600	4,600	4,600	4,600
	7,600	7,800	7,200	7,200	7,200	7,200
I. » *c)*	6,000	6,000	5,700	5,700	5,700	5,700
	9,200	9,500	9,000	9,000	9,000	9,000
I. » *d)*	7,000	7,000	6,000	6,000	6,000	6,000
	10,000	10,500	9,600	9,600	9,400	9,600
I. » *e)*	8,000	8,000	7,200	7,200	7,200	7,200
	11,500	12,000	10,000	10,800	10,000	10,800
I. » *f)*	8,500	9,000	8,000	8,000	8,000	8,000
	†	†	†	†	†	†
II. » *a)*	2,700	2,700	2,400	2,400	2,400	2,400
	4,200	4,200	3,600	3,400	3,300	3,600
II. » *b)*	3,600	3,600	3,300	3,600	3,300	3,300
	6,300	6,300	5,700	5,700	5,700	5,700
II. » *c)*	4,500	4,500	4,000	4,000	4,000	4,000
	7,000	7,200	6,600	6,600	6,600	6,600

† Maximum nach Vereinbarung.

Da schätzungsweise das Bureaupersonal weiblichen Geschlechts bis zu 80 Prozent in der Gehaltsklasse II a als Bureauhilfspersonal eingereiht ist, beziffert sich das Durchschnittgehalt für die Bankbeamtin von Fr. 225. — bis Fr. 350. — im Monat. Dieser Ansatz entspricht dem mittleren Einkommen einer Bureaugehilfin bei der Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung und bei der Bundesbahnverwaltung. Nach einer Vereinbarung vom 21. Juni 1924 wurde zwischen den gleichen Vertretern, die am 16. Februar 1920 und am 26. Mai 1922 die « Einheitliche

[1]) Vgl. Weidmann, a. a. O., S. 88 mit den näheren Ausführungsbestimmungen.

Dienst- und Besoldungsordnung für das Bankpersonal» angenommen hatten, bestimmt, dass die Ordnung von 1920 bis Ende 1926 mit der Modifikation in Kraft bleiben solle, dass die ordentlichen jährlichen Gehaltsaufbesserungen nur im Ausmasse von 70 Prozent pro 1. Januar 1925 und 1926 zur Ausrichtung gelangen. Die jährlichen Gehaltsaufbesserungen sind so berechnet, dass nach zehn Jahren das Maximum der Besoldung erreicht wird. Dem neueintretendem Personal, das bisher nicht im Bankfach tätig war, wird das Mindestgehalt um 10 Prozent nach der aufgestellten Tabelle herabgesezt. Den Angestellten männlichen Geschlechts wird bei ihrer Verheiratung eine ausserordentliche Gehaltserhöhung bis zu Fr. 600,— bewilligt, die aber in keinem Falle mehr betragen darf als das Maximum ihrer Gehaltsklasse. Bei Krankheit oder Unfall wird das Gehalt nach dem Bestimmungen des Obligationenrechtes weiter bezahlt. Hat der Betroffene mehr als ein Dienstjahr aufzuweisen, so erhält er für drei Monate das volle Gehalt und bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit entscheidet über die weitere Ausrichtung des vollen oder eines Teils des Gehaltes die Geschäftsleitung, die ihren Entscheid in « billiger Würdigung aller Verhältnisse des Einzelfalles zu 'treffen hat.» Hat eine Bank keine besonderen Fürsorgeeinrichtungen wie Pensions- oder Krankenkassen aufzuweisen, so wird den Hinterlassenen eines verstorbenen Angestellten die Besoldung für den laufenden und für drei weitere Monate voll ausbezahlt; hat der Verstorbene mehr als drei Dienstjahre im gleichen Institut gearbeitet, so kommt das Einkommen für ein halbes Jahr zur Auszahlung. Bei mehr als 15 Dienstjahren kann die Geschäftsleitung der Bank den Hinterlassenen eine Summe bis auf den Betrag der zuletzt bezogenen Jahresbesoldung des Verstorbenen bewilligen. Das Bankpersonal hat nach den Vereinbarungen der einheitlichen Dienstordnung einen jährlichen Anspruch auf voll bezahlte Ferien, die für das Personal der I. und II. Kategorie bis zum 30. Altersjahre zwei Wochen (Prokuristen und Abteilungschefs drei Wochen) und vom 31. Altersjahr drei Wochen betragen; die III. Personalkategorie erhält bis und mit dem zurückgelegten 35. Altersjahr zwei Wochen und vom 36. Altersjahre an drei Wochen jährliche Ferien.

Entstehen aus der Anwendung der Vereinbarungen Unzulänglichkeiten, die nicht auf gütlichem Wege erledigt werden können, so entscheidet über jeden Einzelfall ein Schiedsgericht, dessen Zusammensetzung und Verfahren auf jedem Bankplatze nach dem örtlichen Bedürfnissen geregelt wird. Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Personal sind in der Vereinbarung nicht getroffen worden, sodass daraus der Schluss gezogen werden kann, dass diese Bestimmungen in vollem Umfange auch für die Bankgehilfinnen zur Anwendung gelangen. Interessant ist in der Vereinbarung die Klausel, dass die Gesamtübereinkunft nur unter der Voraussetzung bis Ende 1926 in Kraft bleiben soll, dass sich die Kosten der Lebenshaltung nach dem Stande der Indexe auf 1. Juni 1924 der Städte Basel, Bern und Zürich nicht über 20 Punkt auf- oder abwärts bewegt. Sollte dies in einem oder dem andern Fall zutreffen, so haben beide Teile den Anspruch, dass die Besoldungen proportional der Teuerung hinauf, oder bei einer Verbilligung harabgesetzt werden.

Bei einer Ueberprüfung der wirtschaftlichen und sozialen Lage des weiblichen Bankpersonals kann allgemein gesagt werden, dass ihre Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu den öffentlichen Beamtinnen im grossen und ganzen keine grossen Unterschiede zeigen. Auch inbezug auf das Einkommen stellt sich die Erwerbsgruppe der Bankgehilfinnen ungefähr auf die gleiche Stufe wie die bei den eidgenössischen Verwaltungen nicht auf Amtsdauer gewählten Bureaugehilfinnen. Bankbeamtinnen, die eine regelrechte kaufmännische Lehre in einer Bank oder in einem Handelshaus durchlaufen haben (schätzungsweise sind es ca. 15—20 Prozent aller Bankgehilfinnen), werden gleich wie das männliche Personal in der I. Kategorie der Gehaltsstufen besoldet.

§ 14. Die Beamtin im Versicherungsgewerbe.

Ueber den zahlenmässigen Anteil des Versicherungspersonals weiblichen Geschlechts in der Schweiz sei auf Tabelle V und für städtische Verhältnisse auf Seite 89 hiervor verwiesen. Nach den genannten Aufstellungen zeigt sich, dass beim

Versicherungspersonal durchschnittlich auf drei Beamte eine Beamtin kommt. In einzelnen Fällen ist dieses Verhältnis umgekehrt, indem z. B. eine bekannte Zürcher Versicherungsanstalt mitteilt, dass von den im Juli 1924 beschäftigten Beamten 59 Herren und 142 Damen seien. Andererseits wies die schweizerische Unfallversicherungsanstalt in Luzern mit den Kreisagenturen auf 30. Juni 1924, 472 männliche und 122 weibliche Angestellte auf.

Im Versicherungsgewerbe wird das weibliche Personal vorzugsweise für einfache statistische Arbeiten, für die Bedienung der Schreib- und Rechenmaschine usw. verwendet. In einigen Versicherungsanstalten sind auch Prokuristinnen und Handelsbevollmächtigte weiblichen Geschlechts zu erwähnen, die sich nach den Erfahrungen der betreffenden Direktionen vorzüglich eignen sollen (vgl. hierzu das unter Ziffer 8 auf Seite 18 hiervor erwähnte Urteil der Versicherungsanstalt X).

Ueber nähere Personal- und Besoldungsverhältnisse im Versicherungsgewerbe gestatten die vom Versicherungspersonalverband Zürich im Jahre 1918 und die vom Personalverband der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt anfangs 1920 durchgeführten Enqueten einen guten Einblick. Von den 318 von Weidmann verarbeiteten Fragebogen des Zürcher Verbandes waren hinsichtlich des Dienstalters in der Versicherungsbranche tätig:

	Beamte		Beamtinnen	
bis 1 Jahr	2	oder 1,2 %	6	oder 4,0 %
über 1 bis 3 Jahre . . .	28	» 16,7 %	40	» 26,5 %
» 3 » 5 » . . .	25	» 15,0 %	39	» 25,8 %
» 5 » 10 » . . .	50	» 30,0 %	48	» 31,8 %
» 10 » 15 » . . .	26	» 15,6 %	11	» 7,3 %
» 15 » 20 » . . .	20	» 12,0 %	2	» 1,3 %
» 20 Jahre	15	» 9,0 %	4	» 2,6 %
ohne Angabe	1	» 0,5 %	1	» 0,7 %
Total	167	oder 100,0 %	151	oder 100,0 %

Diese Aufstellung bestätigt von Neuem, dass die durchschnittliche Amtsdauer der Beamtin unter gleichen Voraussetzungen wie beim männlichen Personal im Durchschnitt nicht

über sechs Jahre hinausgeht. Inbezug auf die Vorbildung hatten 90,8 Prozent der in der Enquete erfassten Versicherungsgehilfinnen und 52 Prozent der Versicherungsbeamten keine eigentliche Berufslehre aufzuweisen. Danach beschäftigt das Versicherungsgewerbe der Stadt Zürich rund zwei Drittel angelerntes Personal. Bei den Besolduegsverhältnissen kommt dieses Moment sehr deutlich zur Geltung. « Unter Berücksichtigung der Teurungszulagen und Gratifikationen ergeben sich für die 167 männlichen und 151 weiblichen Angestellten folgende Jahreseinkommen pro 1918:

unter 2,000 Fr.	4,2 %	der	männlichen	u.	41,7 %	der	weiblichen	Angestellten
2,000—2,400 »	10,2 %	»	»	»	31,8 %	»	»	»
2,401—2,800 »	18,6 %	»	»	»	17,9 %	»	»	»
2,801—3,200 »	9,6 %	»	»	»	5,3 %	»	»	»
3,201—3,600 »	19,1 %	»	»	»	3,3 %	»	»	»
3,601—4,000 »	19,1 %	»	»	»				
4,001—7,000 »	31,8 %	»	»	»				
über 7,000 »	0,6 %	»	»	»				[1]

Die Aufstellung zeigt, dass 91,4 Prozent des weiblichen Personals als Jahreseinkommen für 1918 unter Fr. 2,000.— bis zu Fr. 2,800.— bezogen, während vom männlichen Personal nur 33 Prozent in diese Gehaltsklasse kamen. Seither haben sich durch die Bestrebungen der Versicherungs-Personalverbände die Einkommensverhältnisse des gesamten schweiz. Versicherungspersonals wesentlich verbessert, so dass diese Erwerbsgruppe heute inbezug auf ihren Erwerb ungefähr auf die Stufe des Bankpersonals gestellt werden dürfte. So setzt z. B. die « Arbeits- und Gehaltsordnung für die Beamten und Angestellten der schweiz. Lebensversicherungs- und Rentenanstalt Zürich » vom 8. Dezember 1919 das Mindestgehalt für Bureauangestellte, die mindestens ein Jahr Bureaupraxis haben und mündig sind, auf Fr. 3,000.— fest. Das Maximum dieser Klasse wird nach 17 Dienstjahren mit Fr. 5,010.— erreicht. Für gelernte Bureauangestellte beträgt die Mindest- und Höchstbesoldung Fr. 3,600.— bis Fr. 6,000.—. Die schweiz. Unfallversicherungsanstalt in Luzern bezahlte anfangs 1924 für Bureauangestellte Fr. 3,600.— bis Fr. 7,416.— und für Maschinenschreiber ein Minimum und Maximum von Fr. 3,200.— bis Fr. 5,525.—.

[1]) u. [2]) Weidmann, a. a. O., S. 28 und 38.

Die im Jahre 1920 vom Personalverband der S. U. V. A. durchgeführte Enquete ergab, dass nach den 232 von Beamten und 109 von Beamtinnen ausgefüllten Fragebogen das Personal folgende Bildung aufzuweisen hatte:

	Vorbildung	
Es besuchten	männliche Angestellte	weibliche Angestellte
Eine kaufmännische Fortbildungsschule	161 oder 70,6 %	48 oder 44,4 %
Eine Handelsschule . . .	76 » 33,3 %	39 » 36,1 %
Ein Gymnasium, Seminar, oder eine höhere Töchterschule	10 » 4,4 %	32 » 29,6 %
Hochschulkurse	4 » 1,8 %	1 » 1,0 %

Es ist daraus ersichtlich, dass das weibliche Personal eine relativ bessere Vorbildung aufzuweisen hat als das männliche, dagegen hatten nur 16 Prozent der Versicherungsgehilfinnen eine kaufmännische Lehrzeit absolviert, während die Männer in dieser Beziehung einen Prozentsatz von 81 aufzuweisen hatten [2]). Inbezug auf die eigentlichen Arbeitsverhältnisse haben die meisten Versicherungsanstalten eine Dienstverordnung erlassen, die in ihren Grundzügen ähnliche Bestimmungen aufweist, wie wir sie in der einheitlichen Dienst- und Besoldungsverordnung des Bankpersonals kennen gelernt haben. Hinsichtlich der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Lage der Versicherungsbeamtin gelten im allgemeinen die beim weiblichen Bankpersonal hervorgehobenen Verhältnisse.

IV. Kapitel.

Allgemeine Verbandsbestrebungen der Beamtinnen zum Schutze ihrer Interessen.

Das Bedürfnis nach einem Zusammenschluss sozial gleichstehender Erwerbsschichten zur Wahrung wirtschaftlicher und rechtlicher Interessen war bei den Beamtinnen bis zum Beginn des Weltkrieges recht schwach vorhanden. Es hängt dies nicht nur mit dem erst in der Entwicklung stehenden Beruf der Beamtin zusammen, sondern die tiefern Gründe liegen in der psychologischen Einstellung der Frau zum Organisationsgedanken überhaupt. So ist es Tatsache, dass heute noch ein Grossteil aller Beamtinnen ihren Beruf in den ersten Dienstjahren als vorübergehende Beschäftigung auffasst und deshalb den Zweck und Nutzen einer Berufsorganisation nicht einsieht. Anderseits ist die Frau weniger dazu veranlagt, wirtschaftliche und politische Fragen zu diskutieren und die dazu notwendigen Massnahmen eventuell mit Zwang durchsetzen zu helfen. Erachtet endlich eine erwerbstätige Tochter den Anschluss an einen wirtschaftlichen Interessenverein als notwendig, so wird nicht selten durch elterliche Beeinflussung der Entschluss wieder rückgängig gemacht. Auch spielen alle möglichen und unmöglichen Vorurteile mit, die eine vereinsmässige Standespolitik der Frau erschweren. Durch die Kriegsfolgen und durch das immer stärkere Zunehmen der weiblichen Konkurrenz unter sich war es trotz aller Hemmnisse möglich, dass während des verflossenen Jahrzehnts die Berufsorganisation der Beamtin wesentliche Fortschritte zu verzeichnen hat. Diese erfolgte entweder in gemischten oder selbständigen Vereinen, wobei die nachfolgend genannten nur die bedeutendsten sind.

a) Für die Beamtin in öffentlichen Verwaltungen kommen folgende Organisationen in Frage:

1. «Verband der Beamten der eidgenössischen Zentralverwaltungen» mit Sitz in Bern für die Bureaugehilfinnen der eidgenössischen Departemente und der Oberpost- und Telegraphendirektion. Zahl der weiblichen Mitglieder auf Ende Oktober 1924 ca. 80. Verbandsbestrebungen in Bezug auf die wirtschaftliche und soziale Stellung der eidg. Beamtin: Erleichterung des Vorrückens in das definitive Beamtenverhältnis und bei «gleicher Vorbildung und gleicher Arbeit gleichen Lohn».

2. «Verband schweizerischer Telephon- und Telegraphenbeamter» (V. S. T. T. B.) mit selbständigen Untersektionen der Telephonistinnen und Telegraphengehilfinnen.

3. Der schweizerische Eisenbahnerverband mit der Sektion Verwaltung für die Beamtinnen und Bureaugehilfinnen der Bundesbahnen. Gegenwärtige Bestrebungen des Verbandes: Das bisherige Dienstverhältnis der Beamtin entgegen der Verordnung vom 1. April 1924 in Bezug auf Wahl und Besoldung aufrecht zu erhalten.

4. «Verband schweizerischer Postbeamter» mit der Untergruppe der privatrechtlich angestellten Postgehilfinnen.

5. Der Föderativverband des eidg. Personals als Spitzenorganisation der bisher genannten Verbände.

6. Der «Verband des Personals öffentlicher Dienste» für die Beamten männlichen und weiblichen Geschlechts, Angestellten und Arbeiter in eidgenössischen, kantonalen und kommunalen Verwaltungen auf schweizerischem Boden mit Ortssektionen. Verbandsbestrebung: Wirtschaftlicher Schutz der öffentlichen Beamtin mit gewerkschaftlichen Mitteln.

7. Die einzelnen Staats- und Gemeindepersonalverbände für kantonale und städtische Beamtinnen (meistens politisch und gewerkschaftlich neutral).

b) Für die Beamtin in der Privatwirtschaft:

1. «Schweizerischer Verband von Vereinen weiblicher Angestellten» mit den Untersektionen der Vereine weiblicher Geschäftsangestellter. Selbständige Frauenorganisation auf neutralem Boden für Bureau- und Ladenangestellte in öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft.

2. Der «Schweizerische kaufmännische Verein» für Bureaugehilfinnen im Handel, Gewerbe und in der Industrie.

3. Der «Schweizerische Bankpersonalverband» mit den Ortssektionen für das weibliche Bankpersonal (gemischte und politisch neutrale Organisation).

4. Der schweizerische Versicherungspersonalverband mit Ortsvereinen für die Bureaugehilfinnen im Versicherungsgewerbe (ebenfalls gemischte und politisch neutrale Interessenvereinigung).

5. Die einzelnen Vereinigungen ehemaliger Handelsschülerinnen (selbständige Frauenorganisation für Bureaugehilfinnen und Beamtinnen, die die Handelsschule des betreffenden Ortes absolviert haben). Als solche sind zu nennen die Vereinigungen ehemaliger Handelsschülerinnen der öffentlichen Töchter-Handelsschulen der Städte Zürich, Basel und Bern.

6. Der «Schweizerische Handels- und Transportarbeiterverband» mit den Ortssektionen. Gewerkschaftliche und politische Organisationen, den Bureaugehilfinnen in der Privatwirtschaft, besonders dem Bureaupersonal der Konsumgenossenschaften zugänglich. Verbandsbestrebungen: Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen und Gleichstellung der Frau mit dem Mann bei gleicher Arbeit und Leistung.

7. Verschiedene Frauenorganisationen (auch für Beamtinnen) mit religiösem und sozialpolitischem Einschlag.

Es fällt nicht in den Rahmen dieser Arbeit, die Geschichte und Bestrebungen der vorgenannten Verbände in ihren Einzelheiten darzustellen. Wir müssen uns darauf beschränken, die allgemeinen Grundsätze der Standespolitik bei zwei oder drei der wichtigsten Berufsorganisationen der Beamtin kennen zu lernen, um daraus allgemeine Schlussfolgerungen ziehen zu können. Zuvor sei noch erwähnt, dass heute alle gemischten Verbände die Beamtinnen als gleichberechtigte Mitglieder aufnehmen, ein Recht, das der Frau erst nach langwierigen Verhandlungen und Streitigkeiten in den letzten Jahren zuerkannt wurde. Auch muss hervorgehoben werden, dass man beim Studium der zahlreichen Vereinsprogramme selbst in den grundsätzlichen Fragen der Standespolitik der Beamtin eine gewisse Einheitlichkeit vermisst. Die verschiedenartigen Zielsetzungen lassen sich u. E. in folgenden Forderungen zusammenfassen:

1. Ausbau der Berufsberatung zur richtigen Aufklärung der Erwerbsverhältnisse der Beamtin in öffentlichen und privaten Verwaltungen zum Zwecke der Bekämpfung des Massenandranges ungeeigneter Bureaulehrtöchter.

2. Erweiterung und Verschärfung der Lehrlingsvorschriften für das weibliche Bureaupersonal durch Beeinflussung der Gewerbegesetzgebung und Schaffung der gleichen Bildungsgelegenheiten in Bezug auf Beruf und allgemeines Wissen bei der Beamtin, wie es bei den männlichen Kollegen der Fall ist.

3. Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen für das Bureaupersonal beider Geschlechter in der Privatwirtschaft mit Normierung von Mindestgehälter.

4. Individuelle Gleichstellung der Beamtin mit dem Beamten in Bezug auf das gesamte Arbeitsverhältnis bei gleicher Leistung und Vorbildung.

5. Zentralisierung des Stellenvermittlungswesens durch private und öffentliche Arbeitsämter.

6. Unentgeltlicher Rechtsschutz der Beamtin in allen Streitigkeiten, die das Dienstverhältnis betreffen.

7. Forderungen an die Arbeitgeber in Bezug auf hygienische Arbeitsräume, Schaffung von Wohlfahrtseinrichtungen für alleinstehende Beamtinnen, Unterstützung von unverschuldet in Not geratenen Vereinsmitgliedern usw.

Ueber die Tätigkeit und Bestrebungen *einzelner* Berufsverbände sind besonders die Sektionen des V. S. T. T. B. der Telephonistinnen und Telegraphengehilfinnen, die einzelnen Vereinigungen weiblicher Geschäftsangestellter und der schweiz. kaufmännische Verein als wichtigste hervorzuheben.

a) Die Gründung von Sektionen der Telephonistinnen und Telegraphengehilfinnen als Untersektionen des Verbandes schweiz. Telephon- und Telegraphenbeamter reichen in die Jahre 1910 bis 1912 zurück. Wie Brunner berichtet, wurde bereits im Jahre 1886 das erste weibliche Mitglied in den damaligen schweizerischen Telegraphenverein aufgenommen,[1]) aber bis die einheitliche Organisation zustande kam, hatten die Telephonistinnen und Telegraphengehilfinnen alle erdenklichen Organisationshindernisse zu überwinden. Beim Eintritt in den

[1]) Brunner, a. a. O., S. 63 ff.

V. S. T. T. B. im Jahre 1912 zählten die verschiedenen gemischten und selbständigen Vereine insgesamt 355 weibliche Mitglieder, 1922 ist deren Zahl allein auf 1780 Telephonistinnen angewachsen. Damals zählte der Verband 40 Sektionen mit total 2872 Mitgliedern. Als Vereinszweck stellt sich z. B. die Sektion Bern der Telephonistinnen und Telegraphengehilfinnen in ihren Satzungen vom November 1919 folgende Aufgaben:

«Unter dem Namen: «Verein der Telephonistinnen und Telegraphengehilfinnen Bern» besteht eine Vereinigung. Sie gehört als Untersektion dem Verbande schweiz. Telephon- und Telegraphenbeamten an (V. S. T. T. B.).

Die Sektion stellt sich im besondern folgende Aufgaben:

1. Mitarbeit am Verbandszweck.
2. Wahrung der örtlichen Berufsinteressen der Mitgliedschaft.
3. Förderung der Gemeinschaftsbestrebungen auf wirtschaftlichem und sozialen Gebiet.
4. Förderung der beruflichen und allgemeinen Bildung der Mitglieder.
5. Pflege der Kollegialität und Geselligkeit; sie sucht sie zu lösen durch:
   a) Behandlung der Verbandsgeschäfte durch Mitgliederversammlungen;
   b) Veranstaltung von Disskussionen und Vorträgen;
   c) durch das Fachorgan;
   d) Unterhalt und Ausbau einer Bibliothek;
   e) Einsetzung eines Wohlfahrtsausschusses;
   f) Veranstaltung von Ausflügen und Zusammenkünften geselliger Natur.»

Allgemein darf hervorgehoben werden, dass durch die Tätigkeit der Telephonistinnen- und Telegraphengehilfinnenvereine in Verbindung mit dem V. S. T. T. B. viele Forderungen durchgesetzt werden konnten. Es sind hier zu erwähnen: Die Erreichung des gesetzlich garantierten Achtstundentages im Verband der gesamten schweizerischen Angestelltenschaft; die definitive Anstellung der Telephonistinnen; die Garantierung von Mindestbeschäftigung der Reservetelephonistinnen; die Sonderstellung der Telephonistinnen und Telegraphengehilfinnen

in der Versicherungskasse des eidg. Personals (vgl. S. 56 hiervor). Ferner sind durch verschiedene Eingaben Verbesserungen im Betrieb durchgeführt worden, wie z. B. die Einrichtung von Bädern für das Personal in den Dienstgebäuden, Schaffung von Räumen zum Einnehmen und Kochen von Zwischenmalzeiten, Errichtung von Ruhe- und Bibliothekzimmern etc. Auch ist durch verschiedene Eingaben und Bemühungen erreicht worden, dass heute ca. ein Drittel des definitiven Telegraphenpersonals durch weibliche Gehilfinnen besetzt werden.

b) Der schweizerische Verband von Vereinen weiblicher Angestellten ist ein Verband der Lokalvereinigungen weiblicher Geschäftsangestellter und wurde im Jahre 1919 ins Leben gerufen. Er bezweckt die Förderung wirtschaftlicher Besserstellung der weiblichen Angestellten auf schweizerischem Boden und nimmt Vereine von weiblichen Bureau- und Geschäftsangestellten als Mitglieder auf. Die Gründungen der einzelnen Ortsvereinigungen weiblicher Geschäftsangestellter reichen in die Jahre 1912 bis 1915 zurück und hatten anfänglich den Zweck, dem damals von den männlichen Organisationen ausgeschlossenen weiblichen Bureau- und Ladenpersonal den Eintritt in einen Berufsverein zu ermöglichen. Dadurch wurde es möglich, dass sich der schweiz. Verband von Vereinen weiblicher Angestellten als selbständige Frauenorganisation entwickeln konnte und heute die wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen von über 2000 Bureaulistinnen und Ladentöchtern zu wahren sucht. Der grössere Teil der Mitglieder dürfte auf Bureaugehilfinnen entfallen. Ueber den engern Aufgabenkreis der verschiedenen Ortsvereinigungen geben die jeweiligen Satzungen näheren Aufschluss. So umschreibt z. B. die Vereinigung weiblicher Geschäftsangestellter der Stadt Bern in § 1 der Satzungen vom März 1924 ihren Zweck folgendermassen: «Die im Februar 1913 gegründete Vereinigung weiblicher Geschäftsangestellter bezweckt den solidarischen Zusammenschluss weiblicher Bureauangestellter und Verkäuferinnen aller Geschäftszweige zur Wahrung der wirtschaftlichen Interessen und zur Förderung der Fach- und allgemeinen Bildung ihrer Mitglieder. Diesen Zweck sucht sie allein oder im Zusammenschluss mit andern Verbänden zu erreichen durch:

a) Hebung der Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse;
b) Fortbildungs- und Fachkurse;
c) Führung einer Verkäuferinnenschule;
d) Stellenvermittlung;
e) Hilfskasse;
f) Abhaltung von Vorträgen;
g) Herausgabe eines eigenen Vereinsorgans;
h) Vereinsbibliothek;
i) Veranstaltung von geselligen Zusammenkünften, Ausflügen usw.
k) Unterhalt eines eigenen Heimes.

Um der gegen Ende des Weltkrieges immer an Umfang zunehmenden Proletarisierung der mittelständischen Angestelltenschicht entgegenzuarbeiten, wurde in den Jahren 1918/19 die «Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände» gegründet, um die Interessen des gesamten schweizerischen Angestelltenstandes (als selbständige Zwischenschicht in Wirtschaft und Staat) ohne politische oder gewerkschaftliche Mittel wahren zu können. Gegen Ende 1919 zählte der Verband bereits über 53,000 Mitglieder, die sich aus den Verbänden des schweiz. kaufmännischen Vereins, des schweiz. Werkmeisterverbandes, der Union Helvetia, des schweiz. Technikerverbandes, der technischen Gesellschaft Baden, des schweiz. Bankpersonalverbandes, des Verbandes schweiz. Angestelltenvereine der Maschinenindustrie und verwandter Industrien und dem technischer Angestellten rekrutierten.[1]) Oberstes Organ des V. S. A. ist die schweiz. Angestelltenkammer. 1000 Vereinsmitglieder und ein Bruchteil von 500 geben den angeschlossenen Verbänden das Recht auf einen Sitz in der Kammer.

Durch die Gründung dieser Spitzenorganisation erkannte der Verband von Vereinen weiblicher Angestellten die Notwendigkeit, sich dieser Landesorganisation anzuschliessen. Ein dahin lautendes Gesuch wurde aber von der Geschäftsleitung des V. S. A. abgewiesen und zwar mit der Begründung, dass durch einen Anschluss des S. V. v. w. A. an den S. K. V. die Interessen des weiblichen Bureau- und Ladenpersonals besser gewahrt werden könnten, als durch einen direkten Anschluss

[1]) Gasser, a. a. O., S. 116.

an den V. S. A. Der S. V. v. V. w. A. zögerte nicht und stellte ein neues Gesuch an den S. K. V., aber wieder ohne Erfolg. Erst zu Beginn des Jahres 1924 ist ein Vertrag des S. V. v. V. w. A. mit dem S. K. V. zustande gekommen, wonach der erstgenannte Verband als Kollektivmitglied in den S. K. V. aufgenommen wird. Der Vertrag dauert vorläufig ein Jahr und wird, wenn er nicht drei Monate vor Ablauf von einer der Parteien gekündigt wird, auf je ein weiteres Jahr erneuert. Gegen Entrichtung eines jährlichen Pauschalbeitrages des S. V. v. V. w. A. an den S. K. V. gewährt letzterer den Mitgliedern der Vereinigung weiblicher Geschäftsangestellter mit einigen Ausnahmen die gleichen Vergünstigungen, wie den eigenen Zentralvereinsangehörigen. Der S. K. V. räumt den S. V. v. V. w. A. einen seiner Sitze in der schweiz. Angestelltenkammer ein und gibt ihm weiter das Recht, sich an den Delegiertenversammlungen des S. K. V. durch fünf stimmberechtigte Mitglieder vertreten zu lassen. Mit dieser Lösung kann sich nun auch der schweiz. Verband von Vereinen weiblicher Angestellten in Standes- und lohnpolitischen Fragen der Beamtin und Verkäuferin in der Spitzenorganisation der schweizerischen Angestelltenschaft aktiv beteiligen.

c) Der schweizerische kaufmännische Verein wurde im Jahre 1873 in Luzern gegründet. Er ist eine Berufsorganisation der Handels- und Bureauangestellten beider Geschlechter und setzt sich zusammen aus kaufmännischen Vereinen und Verbänden, Sektionen und Unterverbänden mit Einzelmitgliedern. Der politisch und konfessionell neutrale Zentralverband wies im Februar 1924 insgesamt 24,728 Sektions- und Einzelmitglieder auf, wovon 2,398 auf weibliche Vereinsangehörige entfallen. Der S. K. V. bezweckt die wirtschaftliche, soziale und rechtliche Lage der Handels- und Bureauangestellten der privaten und öffentlichen Betriebe wie auch der Lehrlinge zu heben und zu fördern. Er dürfte in dieser Beziehung sowohl an Ausdehnung wie in der Tätigkeit die führende Stellung in der schweizerischen Handelsangestelltenschaft einnehmen. Der Zentralverband sucht sein Ziel zu erreichen durch die Wahrnehmung der Standesinteressen der Handels- und Bureauangestellten gegenüber der Prinzipalschaft und durch die Beein-

flussung der gesetzgebenden Behörden auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes. Es wird von der Standeskommission in neuerer Zeit versucht, das Gesamtarbeits- und Normalarbeitsvertragsrecht zu fördern und auszubauen. Führen Verhandlungen mit der Arbeitgeberschaft zu keinem annehmbaren Ergebnis, so werden zur Durchsetzung der Forderungen «alle geeigneten Mittel» zur Anwendung gebracht. Damit stellt sich die Standespolitik des S. K. V. im Notfalle auf gewerkschaftlichen Boden. Als weitere Mittel zur Erreichung des Verbandszweckes werden in Artikel 2 der Statuten des S. K. V. vom 23. November 1919 genannt:

«Zusammenwirken mit andern interesseverwandten Verbänden;

Organisation des kaufmännischen Fortbildungs- und Schulunterrichts, Förderung der Bildungsbestrebungen seiner Sektionen und die Veranstaltung von Fach- und Lehrlingsprüfungen.

Aufstellung von Preisfragen, bzw. Prämierung und Verbreitung gediegener Lösungen;

Behandlung wirtschaftlicher Tagesfragen und Förderung der Berufsinteressen der Handelsangestellten, sowie der allgemeinen Interessen des Kaufmannsstandes überhaupt;

Erteilung von unentgeltlicher Rechtsauskunft und Gewährung von Rechtsbeistand;

Organisation des Arbeitsnachweises durch ein eigenes Stellenvermittlungsbureau mit Filialen im In- und Ausland;

Organisation der Berufsberatung im Handelsgewerbe unter Mitwirkung der Sektionen;

Ein Zentralorgan;

Eine Kasse für Unterstützungen und Massregelungsentschädigungen;

Förderung der Lebens-, Alters-, Invaliden- und Unfallversicherung und Erleichterung der Kautionsversicherung;

Eine Fürsorgekasse für Stellenlosigkeit;

Weitere durch Spezialreglemente festzulegende Vergünstigungen;

Pflege der Solidarität, freundschaftlicher Beziehungen und vaterländischer Gesinnung unter seinen Angehörigen.»

Da die weiblichen Mitglieder des S. K. V. seit 1918 gleiche Rechte und Pflichten geniessen, wie die männlichen Vereinsangehörigen, so stehen auch den dem Verband beigetretenen Bureaugehilfinnen und Beamtinnen alle die genannten Verbandsinstitutionen in vollem Umfange zur Benutzung offen. Als wichtigste dieser Verbandseinrichtungen ist wohl das Fortbildungsschulwesen hervorzuheben, das in seiner Art sowohl im In- als auch im Ausland zu den best organisierten und ausgebauten Privatschulen für Handelsbeflissene gezählt werden darf. Wie in einer Zusammenstellung auf Seite 79 erwähnt wurde, betrug die Besucherzahl der Fortbildungsschulen des S. K. V. in beiden Semestern des Jahres 1922 15,843 männliche und 7,003 weibliche Schüler, während im verflossenen Unterrichtsjahr die entsprechenden Zahlen (1923) auf 19,589 bezw. 7,875 (ohne St. Gallen) angestiegen sind. Es ist bei einer Ueberprüfung des oben erwähnten Mitgliederbestandes des S. K. V. bei einem Vergleich der weiblichen Besucherzahl der Fortbildungskurse des S. K. V. auffallend, dass nur ein Zwölftel sämtlicher Verbandsangehöriger auf Frauen entfällt. Diese Tatsache ist offensichtlich auf die frühere Stellungnahme des S. K. V. zur Frage «die Frau im Handel» zurückzuführen, die in diesem Zusammenhange kurz der Erwähnung verdient. Dabei sei einleitend bemerkt, dass auch der S. K. V. wie übrigens die meisten andern grössern Angestellten- und Beamtenverbände die sich immer mehr fühlbar machende Konkurrenz des weiblichen Bureaupersonals lange Zeit mit ungeeigneten Massnahmen zu bekämpfen suchten. So wurde z. B. im Jahre 1898 auf einer Delegiertenversammlung des S. K. V. die Frage der Zulassung der Mädchen zu den Lehrlingsprüfungen zur Sprache gebracht; die Beantwortung fiel negativ aus. Daraufhin stellte die «Union für Frauenbestrebungen» an den schweizerischen Bundesrat ein Gesuch mit dem Begehren, der Beschluss des S. K. V. sei nichtig zu erklären und auch die handelsbeflissenen Töchter seien zu den Lehrlingsprüfungen des S. K. V. zuzulassen. Der Bundesrat vertrat die Auffassung der Frauen, und so musste sich der S. K. V. «wohl oder übel» dazu entschliessen, sich mit der Forderung der Frauen einverstanden zu erklären, wollte er nicht der staatlichen Subventionierung an die Fortbildungs-

schule verlustig gehen. Ein zweites Moment war, dass der S. K. V. lange Zeit sein gut organisiertes Stellenvermittlungswesen im In- und Auslande nur männlichen Stellenbewerbern zur Verfügung stellte. Erst durch weitere Eingaben an den Bundesrat von Seiten einiger Töchterhandelsschulen und durch Opposition von Verbandsmitgliedern, die auf Seiten der Frauen standen, gelang es, der neuen Auffassung die Oberhand zu gewinnen.[1]) Das einzig übrig gebliebene Mittel, die sogenannte «Schleuderkonkurrenz» der Frau im Handel zu bekämpfen, sah schliesslich der S. K. V. darin, die bureau- und handelstätige Frau von der Verbandszugehörigkeit fern zu halten. Verschiedene Aufnahmegesuche von bereits gegründeten Frauenvereinen und auch von einzelnen Beamtinnen wurden sowohl vom Zentralverein als auch von den Einzelsektionen abgewiesen. Erst mit dem grossen Umschwung in der schweizerischen Angestelltenbewegung in den Jahren 1918/19, als der Zweck einzelner Verbände der mittelständischen Erwerbenden den damaligen Einkommensverhältnissen dieser Schichten in keiner Weise mehr gerecht werden konnte und nun zu radikaleren Mitteln gegenüber den Arbeitgebern griff, entschloss man sich auch im S. K. V., die bureau- und handelstätige Frau als gleichberechtigtes Mitglied aufzunehmen. Unterdessen waren aber die unorganisierten Bureaugehilfinnen nicht müssig und schlossen sich in grosser Zahl den Vereinigungen weiblicher Geschäftsangestellter an. Dadurch erklärt sich auch, warum der schweizerische kaufmännische Verein trotz seiner vorzüglichen Institutionen relativ wenig weibliche Mitglieder zu verzeichnen hat. Heute nimmt auch der S. K. V. in der Lohn- und Standespolitik den Standpunkt ein, dass die Frau neben dem Mann bei gleicher Vorbildung und Leistung gleichzustellen sei.

Aus dieser kurzen Uebersicht einzelner Verbandsbestrebungen der Beamtinnen lassen sich die wesentlichen Punkte der *bisherigen Entwicklung* und *zukünftigen Forderungen* in der Lohn- und Standespolitik dieser Berufsgruppe folgendermassen zusammenfassen:

Mit dem Eindringen der Frau in den Verwaltungs- und Bureaudienst sahen sich die männlichen Kollegen einer emp-

[1]) Vgl. auch bei Feiwel, a. a. O., S. 94.

findlichen Konkurrenz gegenübergestellt. In Verkennung einer sozialen Neuerscheinung, nämlich der ständigen Zunahme der weiblichen Bureauerwerbstätigen, glaubten die Berufsorganisationen der Männer den weiteren Zuwachs von Frauen in diesem Berufsgebiet aus sozialen, ethischen und wirtschaftlichen Gründen verhindern zü müssen. Die angewandten Mittel zeigten sich aber als zu schwach dazu, diese soziale Umwälzung aufhalten zu können, und so kam es, dass heute der Beamte und Angestellte die von der Frau längst geforderte individuelle Gleichstellung inbezug auf die Arbeitsverhältnisse ohne Unterschied der Geschlechter billigt. Diese Neuorientierung ist z. T. der in den letzten Jahren vor sich gegangenen Umgestaltung in der Standespolitik der Angestellten zuzuschreiben; denn der früher dominierende Geselligkeitscharakter der verschiedenen Angestelltenverbände nahm in den ersten Nachkriegsjahren eine scharfe Wendung und wurde zu einer ausgeprägten Interessenkorporation dieser Erwerbsgruppen. Zur Durchsetzung seiner Forderungen griff man zu gewerkschaftlichen Zwangsmitteln. Man verlangte ferner, dass die Prinzipalschaft aus den Berufsvereinen der Angestellten ihren Austritt erklärte, um anderseits die hintersten Angestellten und Beamten beiderlei Geschlechts in den Verbänden zu organisieren, um mit der geschlossenen Macht der Arbeitnehmer einen Druck gegen die Arbeitgeber ausüben zu können. Wenn heute auch ein Grossteil der Beamtinnen den vorgenannten Verbänden angeschlossen ist und die soeben gekennzeichnete Standespolitik anerkennt und unterstützt, so gibt es auf der andern Seite noch eine Menge von Bureaugehilfinnen, die eine friedliche Verständigung mit dem Arbeitgeber und gegenseitige Hilfe unter den Angestellten selbst als geeigneteres Mittel ihrer Interessenwahrnehmung betrachten. Frauenvereine, die die Harmonie der Angestellteninteressen auf diese Weise erreichen wollen, werden gegenüber dem Unternehmertum, das immer mehr unter dem Drucke der eigenen Konkurrenz steht, ihre Forderungen in Form von Bittgesuchen und Vorstellungen kaum durchzusetzen im Stande sein. Die einzige Möglichkeit, dem Ziel und Zweck der gesamten Verbandsbestrebungen der Beamtinnen näher zu kommen, wird im Zeitalter der Organisationen nur

im Zusammenarbeiten mit den geschlossenen Angestellten- und Beamtenverbänden des Landes möglich sein. Für das öffentliche Personal werden die meistens gewerkschaftlich orientierten Zusammenschlüsse wie z. B. der Föderativverband des eidg. Personals in Frage kommen, während für die Privatangestellten und Beamten männlichen und weiblichen Geschlechts der Verband schweizerischer Angestellter deren Interessen am wirksamsten zu vertreten im Stande sein dürfte.

Schlussbetrachtung.

Bei einem Rückblick auf die vorliegende Arbeit ergeben sich folgende Schlussfolgerungen:

a) Die Beamtin i. e. S. des Begriffes nimmt heute im Rahmen des gesamten schweizerischen Beamtentums sowohl zahlenmässig als auch in der Qualifikation des Berufes eine *unbedeutende* Stellung ein. Abgesehen von den Telephonistinnen, Telegraphengehilfinnen und Posthalterinnen kann sozusagen nur ausnahmsweise von Beamtinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, gesprochen werden. Die Rechtsstellung der Beamtin i. e. S. weist formell (abgesehen von einigen Unterschieden in Bezug auf das Pensionsrecht, Austritt bei Verheiratung usw.) gegenüber dem Beamten keine Abweichungen auf; dagegen bestehen in materieller Hinsicht Unterschiede, die sich darin äussern, dass die Beamtinnen im allgemeinen in niedrigere Gehaltsklassen eingereiht werden als die Beamten und dass die Wählbarkeit zur Beamtin im Gegensatz zum Beamten als beschränkt bezeichnet werden muss.

b) Der Beamtin i. w. S. des Begriffes kommt sowohl in der öffentlichen Verwaltung (als Hilfspersonal) als auch ganz besonders in der Privatwirtschaft (als Bureaupersonal) *erhebliche* Bedeutung zu. Nach den Ergebnissen der Berufsstatistik betrug der Anteil des Bureaupersonals weiblichen Geschlechts auf 1. Dezember 1920 bei einem Gesamttotal von 1,852,053 Erwerbenden in der Schweiz 21,9 Promille (nach Tabelle I der erwerbstätigen Frauen allein 75 Promille), während das gesamte Bureaupersonal eine Quote von 90,9 Promille aller Erwerbstätigen aufwies. Von sämtlichen erwerbstätigen Männern arbeiteten 10,3 Prozent, bei den erwerbstätigen Frauen 7,5 Prozent in einem Bureau. Die hauptsächlichste Beschäftigung der nicht qualifizierten Beamtin besteht meistens in einseitiger und oft rein geistig mechanischer Arbeit, der durch die Schematisierung und Typisierung des gesamten Arbeitsprozesses immer grössere Bedeutung zukommt. Infolge der relativ hohen Einkommen

dieser meist angelernten Arbeitskräfte gegenüber den andern weiblichen Erwerbstätigen hat das weibliche Bureaupersonal in den letzten 20 Jahren einen unerwartet starken Zuwachs erfahren, der hauptsächlich auf eine *Verschiebung* im Gesamtkomplex der weiblichen Berufstätigen zurückzuführen ist.

Hinsichtlich der Erweiterung des Tätigkeitsbereiches der Bureaugehilfinnen macht sich in den letzten Jahren das Bestreben geltend, die Beamtin i. e. S. in den öffentlichen Verwaltungen immer mehr auszuschalten, um an ihrer Stelle weibliches Hilfspersonal treten zu lassen. Inwieweit diese Massnahmen gegenüber den Organisationen der Beamtinnen, die in letzter Zeit mit den Spitzenorganisationen der Beamten- und Angestelltenverbände gegen diese Politik Stellung nehmen, in Zukunft durchführbar sein werden, bleibt abzuwarten.

Die heutige wirtschaftliche und soziale Lage der Beamtin in der Schweiz lässt vermuten, dass sich mit der Zeit auch bei dieser Erwerbsgruppe das Postulat des «gleichen Lohns bei gleicher Arbeit und Vorbildung» in den von uns gekennzeichneten Grenzen durchzusetzen vermag. Wie rasch dieses Ziel erreicht sein wird, hängt einerseits von der Interessenwahrnehmung der Frauenorganisationen selbst und anderseits vom Arbeitsmarkte dieser Berufstätigen ab.

Anhang.

Tabellen.

Die Tabellen I—IV sind der schweiz. Berufsstatistik vom 1. Dezember 1920 (Schweiz. Statistische Mitteilungen, VI. Jahrgang, 1924, 7. Heft) entnommen, während die Tabellen VI und VII nach den kantonalen Ergebnissen der schweiz. Volkszählung vom 1. Dezember 1920 zusammengestellt sind.

Tabelle I.

Der persönliche Beruf der Erwerbstätigen 1920.

Milieu der Berufsausbildung	Weibl. Berufstätige		Männl. Berufstätige	
	Total	in ‰	Total	in ‰
Beruflich Tätige im Ganzen	635,444	—	1,236,281	—
1. In der Hauswirtschaft beruflich tätig (Dienstboten)	91,603	—	1,275	—
2. In der Erwerbswirtschaft beruflich tätig im Ganzen	583,841	1,000	1,235,006	1,000
A. I. In Bureaux Tätige	40,657	75	127,657	103
II. In Fabriken	123,889	238	221,052	179
III. In Werkstätten	102,156	188	184,252	150
IV. In Verkaufslokalen	38,245	70	26,636	22
V. In Wohnräumen usw. und zwar:				
1. Geistige Arbeiter	18,569	34	17,795	14
2. Hausindustrielle	24,915	46	14,429	12
3. Hotel-, Restaurations- und Anstaltspersonal	54,911	101	22,466	18
4. Krankenpfleger	10,209	19	1,587	1
5. Andere in Wohnräumen usw.	27,056	49	6,181	5
B. C. Personen, die ihren Beruf zum Teil oder ganz im Freien ausüben	103,234	190	610,245	494
D. Personen, die unter Tag arbeiten	—	—	2,430	2

Tabelle II.

Das allgemeine Bureaupersonal nach verschiedenen Erwerbsgruppen gegliedert.

Erwerbszweige des Bureaupersonals	Männlich	Weiblich	
	Total	Total	davon ledig
Allgemeines Bureaupersonal . .	127,656	40,657 [1])	36,119
Im ganzen sind davon tätig:			
In öffentl. und priv. Verwaltungen	93,996	35,128	30,816
In der Rechtspflege	4,283	1,020	977
Im Bank- und Versicherungswesen	17,400	4,318	4,158
Als techn. Bureaupersonal . . .	11,294	147	138
Als Journalisten mit Bureaudienst	683	44	30

[1]) Davon sind 1,400 Geschäftsinhaberinnen.

Tabelle III.

Die Berufsstellung (soziale Schichtung) der Erwerbstätigen.

Berufsstellung	Total	Davon weibl.
Direktoren	4,816	443
Leitende technische Beamte	7,168	43
Uebrige leitende Beamte	26,344	3,465
Untere technische Angestellte	30,508	1,884
Uebrige untere Angestellte	195,762	85,915 [1])
Arbeiter und Hilfsarbeiter	969,613	305,668
Lehrlinge	74,192	21,383

[1]) Inkl. Verkäuferinnen.

Tabelle IV.

Der Altersaufbau des weiblichen Bureaupersonals 1920.

Weibliches Bureaupersonal		Davon sind Ausländerinnen
Im Ganzen	*40,657*	*5,404*
von unter 15 Jahren , ...	116	26
» 15—19 »	9,686	1,291
» 20—24 »	11,871	1,420
» 25—29 »	6,679	924
» 30—34 »	3,614	579
» 35—39 »	2,407	331
» 40—44 »	1,986	280
» 45—49 »	1,430	212
» 50—54 »	1,076	131
» 55—59 »	831	94
» 60—64 »	512	64
» 65—69 »	271	31
» 70 und mehr	178	21

Tabelle V.

Die Zahl der Erwerbstätigen in den Gruppen Bank- und Börsenwesen, Versicherungswesen, eigentlicher Handel in stehendem Geschäftsbetrieb, allgemeine Verwaltung und Post-, Telegraphen- und Telephonbetrieb nach den Volkszählungen 1920, 1910 und 1900.

Erwerbende	Erwerbende						in ‰ aller Erwerbenden d. Schweiz		
	1920		1910		1900		1920	1910	1900
	Total	d. weibl.	Total	d. weibl.	Total	d. weibl.			
Bank- und Börsenwesen . . .	17,584	3,228	9,341	831	3,326	1,880	9	5	—
Versicherungswesen	5,373	1,262	2,955	448	1,668	137	3	2	1
Eigentl. Handel in stehendem Geschäftsbetrieb .	111,101	41,303	95,741	33,169	69,819	22,735	60	54	46
Allg. Verwaltung	15,962	2,095	9,186	433	6,554	181	8	5	4
Post-, Telegraph- u. Telephonbetr.	26,006	5,671	20,597	3,655	14,366	2,612	14	12	9

Tabelle VI.

Die Zahl des Bureaupersonals in der Schweiz im Jahre 1920 nach Kantonen, mit Ausscheidung der Ledigen.

Kantone	Gesamtzahl des Bureaupersonals in öffentl. Verwaltungen, in der Rechtspflege, im Bank- u. Versicherungswesen; ferner das techn. Bureaupersonal bei Privatunternehmungen und Journalisten mit Bureautätigkeit und Geschäftsinhaber	Männl. Geschlecht		Weibl. Geschlecht			
		Total	Davon sind ledig	Total	Davon sind ledig		Das weibl. Personal beträgt in % der Gesamtzahl
					absolut	in %	
Zürich . . .	37,765	27,679	11,960	10,086	9,152	90,7	26,7
Bern	24,489	18,172	7,294	6,317	5,625	89,0	25,8
Luzern . . .	5,760	4,374	1,867	1,386	1,244	89,7	24,1
Uri	403	328	142	75	62	82,6	18,6
Schwyz . . .	1,022	786	279	236	208	87,6	23,1
Obwalden . .	210	158	65	52	42	80,7	24,8
Nidwalden .	247	199	78	48	41	85,4	19,4
Glarus . . .	997	842	272	155	128	82,6	19,4
Zug	1,006	726	313	280	256	91,4	28,5
Freiburg . .	2,331	1,713	684	618	506	81,9	26,5
Solothurn . .	4,621	3,550	1,523	1,071	976	91,1	23,2
Basel-Stadt .	14,625	11,259	5,154	3,366	3,117	92,3	23,0
Basel-Land .	2,886	2,326	972	560	510	91,1	19,4
Schaffhausen .	2,157	1,718	704	439	408	92,9	20,3
Appenzell A.-Rh. .	1,614	1,313	430	301	264	87,7	18,5
Appenzell I.-Rh. . .	188	148	49	40	23	57,5	21,2
St. Gallen . .	13,057	10,583	4,153	2,474	2,247	90,4	18,9
Graubünden .	3,116	2,417	925	699	575	82,2	22,4
Aargau . . .	8,213	6,509	2,825	1,704	1,550	91,0	20,7
Thurgau . .	3,874	3,128	1,223	746	652	87,3	19,3
Tessin . . .	4,318	3,499	1,553	819	682	83,4	18,9
Waadt . . .	12,270	9,268	3,600	3,002	2,493	83,0	23,7
Wallis . . .	1,541	1,240	511	301	250	83,1	19,5
Neuenburg .	6,786	4,904	1,824	1,882	1,708	90,8	27,7
Genf	14,817	10,817	4,707	4,000	3,400	85,0	27,0
Total in der Schweiz	168,313	127,656	abs. 53,101	40,657	36,119	88,8 %	24,2 %
			in % 41,6				

Tabelle VII. Die Zahl der Erwerbenden im Handel, im Verkehr und in den öffentlichen Verwaltungen der sechs grössten Stadtgemeinden der Schweiz nach der Form der Unternehmung, in der sie tätig sind (1. Dezember 1920).

Stadtgemeinden	Erwerbende			Privatbetriebe		Eidg. Verwaltung und Betriebe		Kant. u. kommun. Verwaltung u. Betriebe mit Ausnahme der Anstalten		Internat. Bureaux, ausländische Verwaltungen und Betriebe	
	Total	männlich	weiblich	Total	davon weiblich	Total	davon weiblich	Total	davon weiblich	Total	davon weiblich
a) Handel, Bank- und Versicherungswesen.											
Zürich	22,296	15,188	7,108	22,043	7,070	—	—	253	38	—	—
Genf	12,992	8,787	4,205	12,492	4,197	—	—	44	6	6	2
Basel	12,702	8,597	4,105	12,563	4,074	2	—	130	30	7	1
Bern	7,558	4,911	2,647	7,128	2,567	47	5	383	75	—	—
St. Gallen	5,027	3,583	1,444	4,915	1,430	1	1	111	13	—	—
Lausanne	5,983	4,138	1,845	5,945	1,844	8	1	30	—	—	—
b) Verkehrswesen.											
Zürich	8,234	7,493	741	1,779	149	5,302	588	1,152	4	1	—
Genf	4,685	4,359	326	2,583	108	2,011	212	—	—	91	6
Basel	6,657	6,195	462	1,786	227	2,751	213	708	2	1,412	20
Bern	4,694	4,260	434	826	36	3,484	393	384	5	—	—
St. Gallen	2,161	2,009	152	492	26	1,471	125	198	1	—	—
Lausanne	2,995	2,769	226	1,005	30	1,990	196	—	—	—	—
c) Oeffentliche Verwaltungen.											
Zürich	2,322	2,055	267	—	—	180	9	1,993	211	159	47
Genf	1,882	1,530	352	—	—	230	4	1,011	50	641	298
Basel	1,692	1,590	102	—	—	555	7	995	79	152	16
Bern	3,733	3,083	650	—	—	2,592	468	926	115	215	67
St. Gallen	704	668	36	—	—	50	—	630	31	21	5
Lausanne	828	778	50	—	—	136	4	653	35	39	11

Literaturnachweis.

I. Sammelwerke, Bücher und Broschüren:

Bieneman Dora: «Recherches sur l'aptitude dactylographique en vue de l'orientation professionnelle». Genf 1923.

Brunner E.: «Beitrag zur Frauenfrage in der Telephon- und Telegraphenverwaltung». Burgdorf 1922 (Preisfrage des Verbandes schweizerischer Telephon- und Telegraphenbeamter 1916).

Bäumer Gertrud: «Die Frau in Volkswirtschaft und Staatsleben der Gegenwart». Berlin 1914.

Claparède Ed., Prof. Dr.: «L'orientation professionnelle, ses problèmes et ses méthodes». Genf 1922.

Escher Hans, Dr.: «Schweizerisches Bundesbeamtenrecht». Diss. Zürich 1903.

Feiwel Sterna: «Ueber die schweiz. kaufmännischen Angestellten und ihre Organisationen». Diss. Zürich 1917.

Fleiner Fritz, Prof. Dr.: «Schweizerisches Bundesstaatsrecht», Tübingen 1923. Verlag: J. C. Mohr.

Fontègne J. und Solari E.: «Le travail de la téléphoniste, Essai de psychologie professionnelle». Genf 1919.

Gasser Joseph: «Die schweiz. Privatangestelltenbewegung von 1914 bis Mitte 1920». Diss. Zürich 1921/22.

Reichesberg N., Prof. Dr.; «Handwörterbuch der schweiz. Volkswirtschaft» etc., Artikel Beamtenvereine Bd. I, S. 479 und Artikel Handlungsgehilfen Bd. II, S. 601.

Stier-Somlo Fr., Prof. Dr.: «Politik, Abschnitt die moderne Frauenfrage» in der Sammlung «Wissenschaft und Bildung». Leipzig 1916.

Stoll K.: «Die Arbeitszeit im Handel». Zürich 1911. Verlag des schweiz. kaufmännischen Vereins.

Stoll K.: «Die Frauenarbeit im Handel» etc. Zürich 1909.

Vaerting M., Dr.: «Die weibliche Eigenart im Männerstaat und die männliche Eigenart im Frauenstaat». Karlsruhe 1921.

Vaerting M., Dr.: «Wahrheit und Irrtum in der Geschlechterpsychologie». Karlsruhe 1923.

Wagner O., Dr.: «Die Frau im Dienste der Reichspost- und Telegraphenverwaltung». Leipzig 1913.

Weidmann A., Dr.: «Die neuere Entwicklung der Arbeitsverhältnisse im schweiz. Bank- und Versicherungsgewerbe». Diss. Zürich 1923.

II. Gesetze und Verordnungen:

Besoldungsgesetz vom 2. Juli 1897 der eidg. Beamten und Angestellten nebst Novelle vom 24. Juni 1909.

Bundesgesetz betreffend die Besoldungen der Beamten und Angestellten der schweizerischen Bundesbahnen vom 23. Juni 1910.

Verordnung des Bundesrates vom 7. Mai 1918 betreffend die Anstellung von Aushülfspersonal.

Verordnung des Bundesrates betreffend die Besoldungen der Bureaugehilfinnen der Bundeszentralverwaltung vom 4. September 1923.

Statuten der Versicherungskasse für die eidgenössischen Beamten, Angestellten und Arbeiter vom 6. Oktober 1920.

Vorschriften der schweiz. Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung betreffend das Dienstverhältnis der Bureaugehilfinnen vom 1. April 1924.

Vorschriften der schweiz. Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung betreffend die Arbeitszeit im Betrieb vom 12. Dezember 1922.

Vorschriften der schweiz. Telegraphenverwaltung betreffend die Vergütungen für die Besorgung des Telegraphen- und Telephondienstes bei Bureaux III. Klasse vom 21. Dezember 1923.

Vollziehungsverordnung für die Telegraphen- und Telephonverwaltung zum Bundesgesetz vom 2. Juli 1897 betreffend die Besoldungen der eidgenössischen Beamten und Angestellten, modifiziert durch die Bundesgesetze vom 16. Dezember 1907 über die Organisation der Telegraphen- und Telephonverwaltung vom 24. Juni 1909, über die Besoldungen der eidg. Beamten und Angestellten vom 6. Oktober 1911.

Verordnung des Bundesrates vom 12. Oktober 1917 über die Heranbildung, Prüfung und Verwendung von Telegraphengehilfinnen und Reservetelephonistinnen.

Vorschriften der S. B. B. betreffend das Dienstverhältnis der Bureaugehilfinnen im Verwaltungs- und Betriebsdienst vom 1. April 1924.

Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Entwurfe eines Bundesgesetzes über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten vom 18. Juli 1924.

Verschiedene Kreisschreiben der schweiz. Oberpostdirektion der Jahre 1920 bis 1924 betreffend Beschäftigung von weiblichem Personal in der Verwaltung und im Betrieb.

Verschiedene kantonale und kommunale Gesetze und Verordnungen betreffend das Dienstverhältnis für die Beamten, Angestellten und Arbeiter.

«Statut du Personnel» des internationalen Arbeitsamtes in Genf, 1923.

Die Akten der zweiten Völkerbundsversammlung, 26. Sitzung vom 1. Oktober 1921.

III. Statistik, Zeitschriften, Jahresberichte etc.:

Ergebnisse der eidg. Volkszählungen von 1900, 1910 und 1920.

Schweizerische Statistische Mitteilungen, herausgegeben vom eidg. statistischen Bureau, Jahrgang I—VI.

Zeitschrift für schweiz. Statistik und Volkswirtschaft.

Zeitschrift «Die Frau» herausgegeben von H. Lange, Berlin.

Schweiz. Zeitschrift für Volkswirtschaft und Sozialpolitik.

Zeitschrift «Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt».

Schweizerische Bankpersonalzeitung.

Schweizerisches Kaufmännisches Zentralblatt.

Fachblätter verschiedener Beamtenvereine.

Jahresberichte des S. K. V., der Vereinigung weiblicher Geschäftsangestellter und der schweiz. Zentralstelle für Frauenberufe in Zürich.

Bericht über den II. schweiz. Kongress für Fraueninteressen, Bern 1921.

Berichtigungen.

Seite 9, Zeile 26 von oben soll es heissen: Tabelle VII nicht Tabelle IV;

» 32 unten: Es gibt keine Telegraphenablagen. Ein unter dem Bureau III. Klasse stehender Begriff bilden die Gemeindesprechstationen.

» 35 oben: Der Postbeamtenverband hat als Grenze für die Umwandlung eines Amtes III. in die II. Klasse das Arbeitsmass auf $2^1/_2$ und nicht wie irrtümlich steht, auf 5 Arbeitskräfte (mit Einschluss des Stelleinhabers) postuliert. In neuerer Zeit soll sich die Postverwaltung und der Schweiz. Postbeamtenverband auf der Grundlage von $2^1/_2$ Arbeitskräften oder 600 Verkehrsnoten für die Beförderung eines Bureaux III. in die II. Klasse geeinigt haben.

» 43 Die Telegraphistenlehrzeit betrug bis zum Jahre 1895 nur ein Jahr, dann $1^1/_2$ Jahre ab 1897; für die Telegraphenbeamtinnen kommt nur das eine Jahr in Betracht.

» 43 weiter unten: ... in den von 1870—1888 stattgefundenen etc., nicht «alljährlich» stattgefundenen Telegraphistenlehrkursen.

» 44, Zeile 10 von oben: Ausser Hughes und Baudot kommt seit Jahren auch Siemens vor. Als Siemensstanzerinnen (zum Lochen der Streifen) werden ausschliesslich weibliche Kräfte verwendet.

» 49 unten: Es gibt keine Telegraphisten II. Klasse; soll heissen Telegraphisten I. Klasse etc.

» 50, Zeile 7 von unten soll heissen: Die Messungen der Leistung der einzelnen Telephonistin etc. wird durch Einschaltung auf der direkten Drahtverbindung vorgenommen.

» 55 Mitte: Sie hat vorher einen halben Tag und nachher mindestens 24 Stunden keinen Dienst zu leisten; nicht $1^1/_2$ Tage.

» 106, lit. *b)* soll folgendermassen lauten: Der schweizerische Verband von Vereinen weiblicher Angestellter ist ein Verband von Vereinen weiblicher Geschäftsangestellter und von Vereinen ehemaliger Handelsschülerinnen.

» 106, Zeile 13 von unten soll lauten: Der weitaus grösste Teil etc.

» 108, Zeile 2 von oben: Ein neues Gesuch an den V. S. A. nicht an den S. K. V.

» 108, Zeile 6 von oben: Der genannte Vertrag dauert nun das zweite Jahr.